

sion.- Spb. : РАВИ, 2009 - С.51. (Rus.)

2. Moroz O.V., Nebava M.I. Ekskurs in anthology macroeconomics of thinking. Vinnicya: VDTU – 2008. – S.12-53. (Rus.)

3 Podatkoviy Code of Ukraïni (Voice of Ukraïni № 230 from 04.12.2010г.), Kiev 312 p. (Rus.)

4. Internal revenue Code of Russian FEDERATION . Commentstothe last updates. Practical recommendations for an accountantand leader under the generalrelease of Kas'yanovoy g.N., Moscow. : 2011 г.- 1024 p. (Rus.)

Рецензент: Т.Г. Логутова

д-р екон. наук, проф., ГВУЗ «ПГТУ»

Статья поступила 25.02.2011

УДК 65.014.1

© Цибульська Л.О.\*

### ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ, ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*В роботі розглянуті людські ресурси та запропоновано критерії їх оцінки. Проведено аналіз управління людським капіталом на промисловому підприємстві та запропоновано шляхи активізації цього процесу.*

**Ключові слова:** інтелектуальний потенціал, людський капітал, персонал.

**Цибульська Л.А. Человеческие ресурсы как важная составная управления интеллектуальным потенциалом предприятия.** В работе рассмотрены человеческие ресурсы и предложены критерии их оценки. Проведен анализ управления человеческим капиталом на промышленном предприятии и предложены пути активизации этого процесса.

**Ключевые слова:** интеллектуальный потенциал, человеческий капитал, персонал.

**L.O. Tsybul'skaya. The human resources as the important component of management of the intellectual potential of the enterprise.** The paper deals with the human resources and the proposed criteria for their evaluation. The analysis of the management of the human capital was carried out at the industrial plant and the ways of the activization of this process were suggested.

**Keywords:** intellectual potential, human capital, personnel.

**Постановка проблеми.** В умовах формування інноваційної моделі розвитку економіки вирішальним чинником економічного зростання стає інтелектуальний потенціал, який виступає рушійною силою підприємства. Ефективне використання та розвиток інтелектуального потенціалу служить не тільки підґрунтям формування в Україні інформаційної економіки, а й стає основою якості життя, охоплюючи рівень доходів, обсяги споживання, захист довкілля, становлення особистості [8, стор.143]. Тому важливим є управління інтелектуальним потенціалом підприємства з точки зору формування системи розвитку економіки України.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У світовій економічній літературі цій проблемі присвячено багато робіт. У цьому контексті можна відзначити таких вчених: Федулову Л.[1], Чухна А.[2], Бутнік - Сіверського О., Соловійова В., Крайнева П.[3], Цибульова П.[4], Чеботарьова В., Зінова В., Кендюхова О. [5], Ушенко Н. [6], Тимошенко Н. [7], Мельниченко О. [8] та інших.

---

\* канд. екон. наук, доцент, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» м. Маріуполь

**Мета статті** – виявити структуру та провести аналіз людського потенціалу промислового підприємства для ефективного управління інтелектуальним потенціалом підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Оскільки при управлінні інтелектуальним потенціалом промислового підприємства розуміють діяльність, спрямовану на активне використання наявних ресурсів і потенціальних можливостей підприємства з метою одержання кінцевого результату, бажано прибутку або іншої користі. Під час визначення структури інтелектуального потенціалу переважно дослідники базуються на тісно пов'язаному з ним терміну «інтелектуальний капітал» та визначають його як інтелектуальний потенціал, який використовується у процесах економічної діяльності з метою одержання доходу [7, стор.133].

Вчені співпадають у думці, що структурно інтелектуальний потенціал промислового підприємства можна поділити на людський, структурний та споживчий. Де, вагомим є людський капітал – сукупність знань, досвіду, навичок, творчих можливостей, здібностей конкретних фізичних осіб є невіддільним і невідчужуваним від його володаря – фізичної особи [6, стор. 18].

На наш погляд, людський потенціал промислового підприємства можна оцінити за такими критеріями, як рівень освіти, досвід роботи, творчий потенціал, стан здоров'я, мотивація, сума грошей витрачена на перепідготовку кадрів. Але оскільки для комплексної оцінки необхідно багато даних, що має комерційну таємницю, то проведемо дослідження людського капіталу на прикладі великого промислового підприємства ПАТ «ММК ім. Ілліча» - для цього проаналізуємо склад та структуру персоналу на комбінаті.

Комплектування структурних підрозділів комбінату персоналом в 2010 році здійснювалося відділом кадрів відповідно до його потреби, обумовленої обсягами виробництва продукції і новим штатним розписом цехів і відділів (аналіз проводився згідно даних наданих підприємством).

За станом на 31.12.2010р. чисельність персоналу ПАТ "ММК імені Ілліча" склала 42830 чол., у тому числі робітників 32523 чол. чи 80,05% від загальної чисельності трудящих комбінату.

За минулий рік чисельність робочих кадрів в структурних підрозділах знизилася на 5044 чол., а керівників, фахівців і службовців - на 881 чоловік. Таким чином, загальна чисельність персоналу впродовж 2010 року знизилася на 5925 чоловік

Також як і в попередні роки, одним з важливих напрямів в діяльності кадрової служби в 2010 р. була робота, спрямована на омолодження персоналу комбінату.

Відповідно до затвердженої в січні 2010г. програмою "Молодь - 2010", на комбінат був запланований прийом молодих фахівців з числа випускників ВНЗ, технікумів і базового МВМПУ. Ця програма виконана повністю. Так, в структурні підрозділи було прийнято 410 молодих фахівців, серед яких 47 чол. - випускників ВНЗ, 53 чол. - технікумів, 310 чол. - базового МВМПУ. Динаміка руху персоналу в 2010 р. приведена в таблиці 1.

Таблиця 1

Чисельність і рух персоналу в 2010р.

Найменування	2009р.	2010р.	З них в 2010р.	
			Робочі	Керівники фахівці і службовці
Облікова чисельність на:				
початок року 01.01.	58813	58755	47567	11188
кінець року 31.12.	58755	52830	42523	10307
Змінюваність:				
Прийняте всього	3461	1586	1248	338
Звільнено усього, у тому числі:	3849	6468	5365	1103
за власним бажанням, %	1937 50,3 %	2871 44,4%	2529 47,1%	342 31,0%
По відходу на пенсію	382	1716	1432	284
за прогули та ін. порушення трудової дисципліни	372	289	289	-
Плинність персоналу,%	4,8	6,9	7,6	4%

Дані в річному звіті приведені виходячи із загальної чисельності працівників цехів основного металургійного виробництва і обслуговуючих їх ремонтних і допоміжних структурних підрозділів. Загальна чисельність трудящих цього переділу на кінець 2010 р. склала 44088 чоловік.

Порівняно з 2009 р. число прийнятих на комбінат працівників знизлося на 1875 чол., або на 54,2 %. Із загальної кількості трудящих прийнятих на комбінат в 2010 р., 1080 чол., або 68,1 % - склала молодь у віці до 30 років включно.

Кількість звільнень трудящих в 2010 році порівняно з 2009 роком виросло більш ніж в 1,6 разу, у тому числі по відходу на пенсію - в 4,5 разу, з 383 чол. у 2009 р. до 1716 чол. у 2010 р.

Незважаючи на значний ріст в 2010 році кількості трудящих, що звільнилися, у тому числі і ветеранів праці, має місце тенденція незначного "старіння" колективу підприємства. Так, в порівнянні з початком року середній вік працівників комбінату до кінця 2010 року виріс на 0,4 року і склав 39,6 року.

Зведення про робітників трудящих професій, що звільнилися за власним бажанням і аналіз головних причин таких звільнень за останні 3 роки приведений в таблиці 2.

Таблиця 2

Аналіз причин звільнення робітників за власним бажанням

Найменування	2008р.		2009р.		2010р.	
	Кількість	%до звільнених за в/б	Кількість	% до звільнених за в/б	Кількість	% до звільнених за в/б
Звільнено за власним бажанням усього, у тому числі:	1728	100	1765	100	2529	100
Виїзд за межі міста	81	4,7	178	10,1	15	0,5
Незадоволений зарплатою	46	2,6	603	34,2	573	22,7
Сімейні обставини	206	11,9	263	14,9	326	12,9
Стан здоров'я	17	1,0	-	-	-	-
По навчанню	-	-	8	0,4	4	0,2
Важка праця	1	0,05	31	1,8	4	0,2
Плинність робітників, %		3,7		5,4		7,6

Як видно з приведених таблиць 1 і 2 кількість робітників що звільнилися в 2010 р. за власним бажанням порівняно з 2009 р. виросло на 801 чел. чи 46%, а в порівнянні з 2008 р. - на 764 чол., чи на 44%. Показник плинності робочих кадрів за 2010 р. склав 7,6%, що вище на 2,2% чим в 2008році.

В минулому році знизлося число звільнень трудящих, причиною яких є незадоволення заробітною платою. Кількість робітників що звільнилися з цієї причини в 2010 р. в порівнянні з 2008р. зменшилося на 30 чол. Дані про звільнення робочих основних і провідних професій приведені в таблиці 3.

Таблиця 3

Звільнення робочих основних і провідних професій в 2010 р. порівняно з 2008-2009 р.р.

Найменування професії	Кількість звільнених, чел.					
	2008 р.		2009 р.		2010 р.	
	Усього	За власним бажанням	Усього	За власним бажанням	Усього	За власним бажанням
Агломератчики	5	3	11	5	15	5
Машиністи конвеєра	35	4	10	3	24	4
Сталевари і підручні	20	8	24	9	39	14
Машиністи крану	110	15	64	35	132	40
Вогнетривники	78	25	55	25	100	41
Вогнетривники	985	328	579	324	967	488
Електромонтери	388	112	266	160	397	213
Верстатники	138	41	80	54	89	55
Газорізальники	131	55	87	51	161	99
Електрогазоварники	195	113	172	114	253	163
Разом:	2085	704	1348	780	2177	1122

З таблиці 3 витікає, що загальна кількість звільнень робочих основних професій порівняно з 2008 р. виросла на 4,4 %, а порівняно з 2009 р. ріст склав 61,5 %, у тому числі за власним бажанням кількість звільнень робітників в порівнянні з 2009 роком збільшилася на 342 чол. чи на 43,8%.

В 2010 році порівняно з 2009 роком стався значний ріст звільнень робочих усіх основних професій. Так, в 2,4 разів збільшилася кількість машиністів конвеєра, що звільнилися, в 2,1 разу - машиністів електромостового крану, в 1,8 разу - слюсарів-ремонтників і газорізальників, в 1,6 разу - сталеварів і їх підручних, в 1,5 разу - електромонтерів і газоелектрозварників. Аналіз руху робітників ППП, плинність робочих кадрів в основних цехах комбінату 2010 р. приведені в таблицях 4 і 5.

Таблиця 4

Рух робітників ППП в 2010 р. порівняно з 2008 і 2009р.р.

Найменування	2008р.	2009р.	2010р.
	Кількість чол.	Кількість чол.	Кількість чол.
Прийнято робітників - всього	1011	2116	791
Звільнено - всього	5151	2440	4214
у тому числі:			
- за власним бажанням	1325	1438	2131
- по поважній причині	3291	398	1419
у тому числі:			
- по відходу в армію	70	76	61
- по інвалідності	26	21	30
- по відходу на пенсію	3195	301	1328
- звільнені за прогули і інші порушення	312	336	255

У представленій вище таблиці видно, що в порівнянні з 2009 р. більш ніж 4,4 разів виросла кількість працівників-ветеранів праці що звільнилися на пенсію і більш ніж в 1,4 разів збільшилося число трудящих, звільнилися за власним бажанням.

За минулий 2010 р. показник плинності робочих кадрів виріс в 15 з 17 цехів основного металургійного переділу, приведених в таблиці 5. Протягом року особливо високою, такою, що значно перевищує показник по комбінату, плинність робочих кадрів зберігалася у ФЛЦ, ЦПО, ТПЦ і ФСЛЦ.

Таблиця 5

Плинність робітників в основних цехах комбінату

Найменування цеху	Плинність робітників ППП, %	
	2009р.	2010р.
Аглофабрика	2,8	5,0
Доменний	2,8	7,3
Мартен	3,5	6,4
Конвертерний	5,9	8,5
ЦПС	5,4	5,1
Слябінг -1150	3,3	4,4
ЛПЦ-1700	3,7	5,8
ЦХП	2,9	5,4
ЛПЦ-4500	2,8	3,4
ТПЦ	4,3	9,6
ЛПЦ-3000	2,3	2,8
ТЭСЦ	2,4	8,9
Копровий	3,1	6,8
ЦПО	19,5	15,1
Цех по переробці шлаків	7,0	9,2
ФЛЦ	8,9	29,4
ФСЛЦ	8,3	9,3
Плинність робітників по комбінату	5,4	7,6

До кінця 2010 р. чисельність робітників, що мають середнє, - спеціальну і вищу освіту, склала 12035 чол, або 33,3 % від усієї кількості робітників, що вище, ніж в 2009 р. на 1,7 %, у тому числі 9,6 % робітників мають вищу освіту проти 8,5 % в 2009 р. Професійну технічну і загальну середню освіту мають 65,3 % робітників.

Планова чисельність керівників, фахівців і службовців (КФС) згідно штатного розпису на 01.01.2009 р. склала 11330 чол, у тому числі:

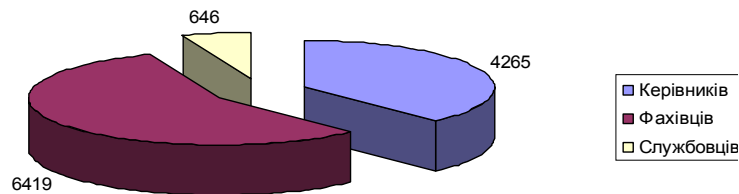


Рисунок - Кількість керівників, фахівців і службовців станом на 01.01.2009р

У таблиці 6 нижче приведений порівняльний аналіз якісного складу КФС за освітою, віку, стажу роботи за останні 3 роки.

Аналіз складу КФС (9231 чол. працюючої на комбінаті і занесеної в комп'ютерну базу ОКІ) показує зниження кількості КФС віком до 30 років з 24% до 22%, з одночасним ростом з 35% до 4% кількості КФС віком 60 років і старше. За 2009р. на 17% виросло число КФС із стажем роботи на комбінаті більше 10 років. До 7 % від загальної кількості зменшилося число КФС що мають стаж роботи на посаді до 3-х років.

Таблиця 6

Якісний склад керівників, фахівців і службовців комбінату

НАЙМЕНУВАННЯ	2008р.		2009р.		2010р.	
	к-ть чол.	доля. вага, %	к-ть чол.	доля. вага, %	к-ть чол.	доля. вага, %
Керівників, фахівців і службовців по штату, чол.	11027	100 %	11330	100 %	1175	100%
Факт (за списком), чол	10069	91,3	11188	98,7	11298	98,7
Склад КФС без урахування УГХТ, агрокомплексу, "Ай - Даниль", ХМФ, ГОК "Укрмеханобр"	8927	82 %	9231	81 %	9126	81%
За освітою:						
Вище	5285	59 %	5486	59 %	5564	62%
Середнє спеціальне	2813	32 %	2880	32 %	2910	34%
Практики	829	9 %	865	9 %	875	9%
За віком:						
до 30 років	2143	24 %	2062	22 %	2156	24%
31-50 років	4845	54 %	5060	54 %	5113	55%
51-60 років	1655	18,5%	1750	20 %	1815	21%
60 років і більше	284	3,5 %	359	4 %	387	4,5%
Стаж роботи на посаді:						
до 3-х років	1059	12 %	671	7 %	863	9%
3-10 років	5079	57 %	4143	45 %	5210	59%
10 років і вище	2790	31 %	4417	48 %	4682	53%

Як і в попередні роки, в 2010г. при комплектуванні штату інженерно-технічних працівників, перевага віддавалася найбільш здібним і перспективним працівникам комбінату таким, що полягає в резерві.

За минулий рік на комбінат на посаді КФС було прийнято на 91 чол. більше, ніж в 2009р.

В 2010р. з робочих професій на посади керівників і фахівців було висунено 504 чол, що на 93 чол. менше, ніж в 2009р.

В результаті виконання програми "Молодь 2010" на вищестоящу роботу перекладено 1842 фахівці з числа молоді до 30 років, з них на посаді КФС 221 чол, а 255 робітників перекладені на більш високі розряди, що на 50 чол. більше ніж в 2009р.

Усього в 2010р. з комбінату було звільнено 1103 чоловік, з них 324 чол. сезонних працівників.

З 1103 чол. звільнених - 621 жінка. Окремо було звільнено 219 чол. сумісників.

В 2010 на 31,4 % або на 97 випадків знизилася кількість винесених стягнень на керівників і фахівців. Головними причинами стягнень були:

- порушення правил техніки безпеки;
- порушення трудової дисципліни.

Кількість порушень техніки безпеки знизилася на 35 випадків, або на 18,6%. Кількість стягнень за незадовільний зміст устаткування скоротилася на 21 випадок або на 87,5%.

Стягнень за порушення штатно-фінансової дисципліни менше на 12 випадків, або на 60%

Реалізація програми " Молодь -2010" - робота з молодими фахівцями.

В 2010 році на комбінат було прийнято 1070 чол. молоді віком до 30 років, питома вага прийнятої на комбінат молоді склала 67,9 %. Нині в структурних підрозділах комбінату працює 8,3 тис. чоловік з вищою освітою, 10,9 тисяч чоловік з середньо - спеціальним. Загальна кількість молоді з вищою і середньою спеціальною освітою віком до 30 років склала 4,8 тисячі чоловік або 41,8 % від загальної кількості працівників цього віку.

Працевлаштування молодих фахівців на комбінаті здійснювалося згідно затвердженої програми "Молодь - 2010".

Відповідно до наказу за програмою на комбінат було прийнято 410 чол. молодих фахівців - випускників учбових закладів 2008 року. З них 47 чол. випускники вищих учбових закладів, 53 чол. випускники технікумів, 310 чол. випускники базового МВМПУ.

Таблиця 7

Склад молодих фахівців прийнятих на комбінат

№	Освіта	2008 р.	2009 р	2010 р
1.	Вище	120	103	47
2.	Середнє спеціальне	160	202	53
	Разом:	280	305	100

Кількість прийнятих на комбінат молодих фахівців порівняно з 2009р. зменшилася на 67 %. Молоді такою, що має вищу освіту було прийнято на 56 чол. менше (54 %). Кількість прийнятих молодих фахівців-випускників технікумів зменшилася на 149 чол., тобто на 73 %.

Кількість прийнятих на комбінат випускників ВНЗ зменшується у зв'язку з тим, що потреба у фахівцях задовольняється за рахунок внутрішніх резервів, тобто працівників, що здобувають вищу освіту без відриву від виробництва, а також приведенням чисельності персоналу комбінату у відповідність обсягам виробництва.

У 2010р на комбінаті не відчувалася потреба у фахівцях - ливарниках, будівельниках, ремонтниках, оскільки в результаті реалізації програм "Молодь 2007 - 2009" зросла кількість випускників ВНЗ цих напрямів на робочих професіях. Задовольнялася потреба цехів у фахівцях вузького профілю : інженерів - електронщиків, фахівців з автоматизації металургійних процесів.

Дані в річному звіті приведені виходячи із загальної чисельності працівників цехів основного металургійного виробництва і обслуговуючих їх ремонтних і допоміжних структурних підрозділів. Загальна чисельність трудящих цього переділу на кінець 2010 р. склала 44088 чоловік.

Порівняно з 2009 р. число прийнятих на комбінат працівників знизилася на 1875 чол., або на 54,2 %. Із загальної кількості трудящих прийнятих на комбінат в 2010 р., 1080 чол., або 68,1 % - склала молодь у віці до 30 років включно.

Кількість звільнень трудящих в 2010 році порівняно з 2009 роком виросло більш ніж в 1,6 разу, у тому числі по відходу на пенсію - в 4,5 разу, з 383 чол. у 2009 р. до 1716 чол. у 2010 р.

Таблиця 8

Склад прийнятих випускників ВНЗ по спеціальностях

н/п	Спеціальність	2008р.	2009р.	2010р.
1.	Металургія чорних металів	16	12	7
2.	Ливарне виробництво	5	3	-
3.	Обробка металів тиском	17	8	6
4.	Устаткування і технологія зварювального виробництва	6	1	2
5.	Металургійні машини і устаткування	1	4	1
6.	Підйомно - транспортні машини	8	3	-
7.	Технологія машинобудування	6	12	5
8.	Верстати і інструменти	1	1	-
9.	Електропостачання промислових підприємств	11	4	5
10.	Автоматизований електропривод	20	17	6
11.	Промислова теплоенергетика	4	4	1
12.	Промислова теплотехніка	4	8	3
13.	Електрозв'язок	2	-	2
14.	Інформатика	9	6	3
15.	Промисловий транспорт	2	8	3
16.	Промислове і цивільне будівництво	1	-	-
17.	Землеустрій і кадастр	-	1	-
18.	Металознавство і термообробка	2	6	1
19.	Гідравлічні і пневматичні системи	-	-	1
20.	Економіка промислових підприємств	-	2	-
21.	Фізмат	1	-	-
	Разом	115	100	46

Відповідно до програми "Молодь 2010" молоді фахівці приймалися на вакантні місця по робочих професіях, і на посаді фахівців. З 47 прийнятих на комбінат випускників ВНЗ - 31 чол. (66 %) працевлаштовані на робочі професії. На посаді фахівців приймалися в основному випускники за фахом "Автоматизований електропривод" і Електропостачання" - 16 чол. (34 %).

Комплектування структурних підрозділів комбінату молодими фахівцями здійснювалося з 6 вищих навчальних закладів України. Випускниками ДВНЗ «Приазовського державного університету» є 41 чол. (87%), 6 чол. (13 %) - випускники вищих навчальних закладів інших міст України.

Зважаючи на проведену в 2010р. роботу по впорядоченню чисельності персоналу розподіл молодих фахівців проводився без урахування потреби, представлені структурними підрозділами в заявках поданих в січні 2010р Молоді фахівці в 2008р розподілялися по наявних в цехах вакансіям.

Повністю задоволена потреба цехів ВАСУТП, ВАСУП у фахівцях напряму "Автоматизований електропривод", "Інформатика".

Порівняно з 2009 роком, в 2010 році потреба цехів в молодих фахівцях-випускниках технікумів зменшилася на 73,7 %, у зв'язку з відсутністю вакантних місць в структурних підрозділах комбінату.

У 2010р. як і в попередні роки, молоді фахівці з середньою спеціальною освітою, як правило, були працевлаштовані на робочі професії.

За 2010 р. на вищестоящу роботу було висунуто 1517 чол. молоді у віці до 30 років. З них на інженерні технічні посади - 187 чол., 1330 робітників переведені на професії більш високої кваліфікації, 231 чол. переведені на 6 і більш високі розряди.

### Висновки

Дослідження показали, що важливим аспектом управління інтелектуальним потенціалом промислового підприємства є ефективне управління людськими ресурсами, а для цього треба використовувати більш дієву систему планування підготовки та перепідготовки кадрів, залу-

чення більше молоді для впровадження інноваційних напрямів на підприємстві, підвищення мотивації робітників особливо за використання творчих підходів в роботі, розробки маркетингової стратегії розвитку.

**Список використаних джерел:**

1. Федулова Л.І., Цибульська Л.О. Тенденції становлення новітнього технологічного укладу світової економіки: роль управління інтелектуальною власністю // Економіка України. – 2011.- №12.- С.22-36.
2. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність форми і закономірності розвитку // Економіка України. – 2002. - №11. – С.48-55.
3. Крайнев П.П. Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю. – К. : Вид.дім «ІнЮре», 2004.- 448с.
4. Цибульов П.М. Управління інтелектуальною власністю / П.М. Цибульов, В.П.Чеботарьов, В.Г.Зінов, Ю.Суїні. – К. : К.І.С., 2005. – 448с.
5. Кендюхов О.В. Гносеологія інтелектуального капіталу // Економіка України. – 2003. - № 4. – С.28-33.
6. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: монографія. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток Лтд», 2008. – 288с.
7. Тимошенко Н.Ю. Аспекти управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств // Економічний вісник НТТУ «КПІ» - С.133-136.
8. Мельниченко О. Інтелектуальний потенціал України та його розвиток // Українська наука : минуле, сучасне, майбутнє, 2010. - №14-15. – С.143-148.

**Bibliography:**

1. Fedulova L.I, Tsybulska L.O. The trends of the formation of the modern technological way of the world economy: the role of management of the intellectual property // Economy of Ukraine. - 2011 .- № 12 .- p.22-36. (Ukr.)
2. Chukhno A.A The intellectual capital: the essence of the form and patterns of the development // Economy of Ukraine. - 2002. - № 11. - P.48-55. (Ukr.)
3. Krainev P.P . The Intellectual Economy: the managing of the industrial property. - K.: Vyd.dim "InYure", 2004 .- 448p. (Ukr.)
4. Tsybulyov P.M. The Intellectual Property Of The Management / PM Tsybulyov, VP Chebotarev, V. Zinoviev, J. Suini. - K. : Folio, 2005. - 448p. (Ukr.)
5. Kendyukhov O.V. The Epistemology of intellectual capital // Economy of Ukraine. - 2003. - № 4. - p.28-33. (Ukr.)
6. Ushenko N.V .The human capital: the regulatory mechanisms of the reproduction: monograph. - Donetsk: LLC "South-East Ltd", 2008. - 288p. (Ukr.)
7. Tymoshenko N.Y. The aspects of the intellectual potential of the industrial enterprises // Journal of Economic NTU "KPI" - p.133-136. (Ukr.)
8. Melnichenko O. The intellectual potential of Ukraine and its development // Ukrainian science: past, present, future, 2010. - № 14-15. - p.143-148. (Ukr.)

Рецензент: Т.Г. Логутова  
д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «ПДТУ»

Стаття надійшла 15.11.2011