

УДК: 351

DOI: 10.31732/2663-2209-2020-59-89-96

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ КРАЇНИ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

Шестаковська Т.Л.¹, Яровой Т.С.²

¹ д.н.держ.упр., доцент кафедри публічного управління та менеджменту організацій, Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, вул. Шевченка, 95, 14027, тел.: (0462)-95-21-14, e-mail: Shestakovska27@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8098-8439>

² к.н.держ.упр., доцент кафедри публічного адміністрування, ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», м. Київ, вул. Фрометівська 2, 03039, Україна, тел.: (044)-490-95-05, e-mail: tikhon_9563963@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7266-3829>

INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT OF THE COUNTRY: WORLD EXPERIENCE AND DOMESTIC REALITIES

Shestakovska T.¹, Yarovoi T.²

¹ Doctor of Sciences (Public Administration), associate professor of public administration and management of organizations department, National University "Chernihiv Polytechnic", Chernihiv, Shevchenka, 95, 14027, tel.: (0462)-95-21-14, e-mail: Shestakovska27@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8098-8439>

² Ph.D. (Public Administration), Associate Professor, Associate Professor of public administration department, Private higher educational institution "Higher educational institution" "Interregional academy of personnel management", Kyiv, st. Frometiv'ska, 2, 03039, Ukraine, tel.: (044)-490-95-05, e-mail: tikhon_9563963@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7266-3829>

Анотація. В статті обґрунтована доцільність та формалізована змістовність удосконалення управління інтелектуальним капіталом в Україні та світі. На основі проведеного аналізу світового досвіду країн світу нами систематизовано найбільш вагомі дієві практики, які мають результативність з точки зору управління та розвитку інтелектуального капіталу. Такий досвід було згруповано у відповідності до основних складових інтелектуального капіталу (структурного, клієнтського та людського капіталу) із стратегічними завданнями для їх впровадження в Україні. Враховуючи позитивні моменти зарубіжного досвіду управління інтелектуальним капіталом, доцільно адаптувати найкращі приклади враховуючи специфічні властивості та умови функціонування соціально-економічної системи України. У напрямку розвитку представлених складових елементів інтелектуального капіталу нами запропоновано використання такого світового досвіду: клієнтський капітал (розвиток національного бренду України, шляхом побудови національної ідентичності, стійкий розвиток культури і туризму); структурний капітал (диверсифікація методів щодо стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності й заходів щодо управління нематеріальними активами); людський капітал (дієва політика зайнятості й поширення дуальної освіти). Таким чином, використання світового досвіду потребує чіткої виваженості та коректності, які повинні бути адаптовані до соціально-економічних умов та ментальності України. Запропоновано рекомендації щодо удосконалення управління інтелектуальним капіталом в Україні: щодо людського капіталу (сприяння підвищенню оплати праці фахівцям наукової сфери й покращення матеріально-технічної бази; проведення популяризації науки серед молоді); щодо структурного капіталу (налагодження системи стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності; збільшення фінансування наукових досліджень; налагодження взаємозв'язку між різними складовими елементами інноваційної системи; сприяння доступності відповідної інноваційної продукції для різних верств населення); щодо клієнтського капіталу (організація моніторингу й регулювання питань захисту інтелектуальних прав на власність; становлення сприятливого інвестиційного клімату).

Ключові слова: інтелектуальний капітал, управління, державна політика, інноваційний розвиток, освіта, зайнятість.

Формули: 0; рис.: 1; табл.: 0; бібл.: 8.

Annotation. The article substantiates the expediency and formalizes the content of improving the management of intellectual capital in Ukraine and the world. Based on the analysis of the world experience of the world, we have systematized the most important effective practices that are effective in terms of management and development of intellectual capital. Such experience was grouped in accordance with the main components of intellectual capital (structural, client and human capital) with strategic objectives for their implementation in Ukraine. Given the positive aspects of foreign experience in intellectual capital management, it is advisable to adapt the best examples taking into

account the specific properties and conditions of the socio-economic system of Ukraine. In the direction of development of the presented components of intellectual capital we proposed the use of the following world experience: client capital (development of the national brand of Ukraine, by building a national identity, sustainable development of culture and tourism); structural capital (diversification of methods for stimulating innovation and investment activities and measures for the management of intangible assets); human capital (effective employment policy and dissemination of dual education). Thus, the use of world experience requires a clear balance and correctness, which must be adapted to the socio-economic conditions and mentality of Ukraine. Recommendations for improving the management of intellectual capital in Ukraine are proposed: for human capital (assistance in raising the salaries of specialists in the scientific field and improving the material and technical base; promoting science among young people); on structural capital (establishing a system of stimulating innovation and investment activities; increasing funding for research; establishing a relationship between the various components of the innovation system; promoting the availability of appropriate innovative products for different segments of the population); on client capital (organization of monitoring and regulation of issues of protection of intellectual property rights; formation of a favorable investment climate).

Key words: intellectual capital, management, state policy, innovative development, education, employment.
Formulas: 0; *fig.:* 1; *tabl.:* 0; *bibl.:* 8.

Постановка проблеми. Формування та розвиток інтелектуального капіталу є головним рушієм суспільно-економічного й науково-технічного прогресу. У період розвитку діджиталізації та володіння унікальною інформацією й знаннями, які набуваючі нові властивості у відтворювальному процесі реалізуються, як інтелектуальний капітал, забезпечує цим самим високий рівень технологічного розвитку. У свою чергу, в Україні недостатня спроможність соціально-економічної системи формувати, примножувати й ефективно реалізувати інтелектуальний капітал стає стримуючим фактором до позиціонування країни як суб'єкта нових, які засновані на інноваційних технологіях, світогосподарських відносин. У порівнянні із високорозвиненими країнами Європейського Союзу саме рівень наукоємності ВВП України практично у шість разів є нижчим й складає 0,45% ВВП (2018 р.). Досить негативні тенденції присутні у накопиченні людського капіталу, інтерпретуючись у стрімкому відтоку висококваліфікованих працівників й значному зменшенні кількості науковців, із 1991 року у 3,8 рази, тим часом у США й країнах Західної Європи вона збільшилась практично у 2 рази, відповідно у нових індустріальних країнах Південно-Східній Азії аж у 4 рази. Міжнародні рейтинги накопичення інтелектуального капіталу також свідчать про недостатні темпи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пошук напрямів та заходів щодо удосконалення управління

інтелектуальним капіталом України представлено у наукових працях таких вітчизняних науковців як: О. Амосова, В. Базилевича, І. Білоус, Н. Гавкалова, В. Гейця, Б. Дергалюк, Ю. Зайцева, С. Кісь, Н. Кравчук, Л. Курило, Л. Лазебник, Г. Ляшенко, Е. Лібанової, В. Мандибури, Р. Марутян, Ю. Пахомов, О. Попело, В. Савчука, Л. Федулової, А. Чухно, В. Якубенко та ін.

Проте, в умовах активної інтелектуалізації й діджиталізації національних господарств, потребує розробки стратегія розвитку інтелектуального капіталу України враховуючи позитивний досвід провідних країн світу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування науково-прикладних засад формування та реалізації стратегічних векторів управління інтелектуальним капіталом України у контексті реалізації досвіду провідних країн світу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед основних факторів соціально-економічного розвитку передових країн світу є спроможність інтелектуальних ресурсів трансформуватись в капітал, генерувати нові знання у процес виробництва й повертатись з ними, що представляє становлення і реалізацію організаційно-технологічних нововведень. Враховуючи це, базисом для якісних відмінностей у процесах формування й використання відповідного виду інтелектуального капіталу інноваційного типу є насамперед

розвиненість процесів комерціалізації результатів наукових досліджень та дієва система їх стимулювання. Головною характеристикою щодо використання інтелектуального капіталу інноваційного типу розвинених країн відповідно представляється те, що стратегічне управління у сфері інтелектуальної власності науково-дослідницьких структур є однією із головних цілей сучасної державної політики, паралельно із науковими дослідженнями.

Насамперед звертається увага на те, як встановлювати протокол обмежень на значне поширення результатів проведених досліджень, дотримання незалежності в проведених дослідженнях, управління постійно зростаючими диспропорціями щодо фінансування галузей, врегулювання питань у сфері розподілу доходів від досліджень, які фінансуються державою. Таким чином процеси управління інтелектуальним капіталом у такій країні характеризуються результативністю, ґрунтуючись на чіткості реалізації функцій державної політики у досліджуваній сфері [1].

У свою чергу, Україні потрібна досить значна та ціле орієнтована політика у напрямку управління інтелектуальним капіталом країни. Насамперед, варто використовувати конкретні дії щодо інвестування, співпраці з фахівцями, правової охорони, науковими закладами та приймати диверсифіковані управлінські рішення. У даному ракурсі доцільним є імплементація досвіду таких зарубіжних країн, як Великобританія, Франція та США.

У Великобританії для управління інтелектуальним капіталом функціонує Відомство з інтелектуальної власності, яке представляє свої поради відповідним державним органам. Конкретні пропозиції відносяться до ефективного управління нематеріальними активами й реалізується через Мережу нематеріальних активів (Intangible Assets Network). Така організація є відкритою до співпраці, має свій веб-сайт, де кожен взмозі ознайомитись з діяльністю Мережі або ж

прийняти участь у роботі. Співпраця відбувається із бізнесом шляхом представлення додаткової інформації у сфері особливостей управління нематеріальними активами та створювання вартості від їх використання, проведення оцінки можливих ризиків, у випадку неефективного управління нематеріальними активами [2].

Досить прогресивною системою для державного управління нематеріальними активами є французьке Агентство нематеріальних активів держави (Agence du patrimoine immatériel de l'Etat (APIE)). Для такого агентства спеціалізація направлена на валоризацію (проведення заходів, щодо переоцінки) відповідних нематеріальних активів країни. Така APIE покликана вирішувати головні три завдання: сприяти отримувати значну економічну вигоду із нематеріальних активів; проводити використання їх валоризації для модернізації роботи певних державних структур; знижувати ризики розкрадання фінансових ресурсів.

Таким чином, важливим моментом виступає саме політика держави у сфері управління нематеріальностями, якими володіє суспільство. У даному аспекті, результатом заходів буде розуміння існуючих нематеріальних активів у країні та на відповідних підприємствах, а також розробка кращої системи для всебічного управління. В сучасних умовах Україна потребує впровадження якісної й ефективної політики зі сторони держави, а також значної уваги підприємств для залучення нематеріальностей у процеси виробничої діяльності.

Стан розвитку людського капіталу проаналізовано шляхом аналізу рівня безробіття й зайнятості населення у зарубіжних країнах світу. Відповідно, рівень безробіття в Україні в останні роки (у відсотковому відношенні до економічно активного населення, яке є працездатного віку) збільшився із 9,7 % у 2017 р. до 9,9 % в 2018 р. Розробка програм щодо зайнятості в останні роки займає одне із головних місць у стратегічних пріоритетах Європейського Союзу [3].

Суттєву роль у реалізації державної політики зайнятості відіграє саме регіональна політика в провідних країнах ЄС, яка насамперед зорієнтована на значне зменшення розриву між визначеними рівнями розвитку різних регіонів, сприяння ліквідації відставання розвитку так званих «депресивних» європейських територій (зазвичай, це периферійні зони, відповідні віддалені сільські й гірські території) [1].

Метою такої політики є зменшення наявних регіональних диспропорцій в соціально-економічному розвитку, відповідних рівнях зайнятості населення й запобігти виникненню відповідних регіональних дисбалансів у країнах ЄС. Реалізована спільна регіональна політика країн ЄС є важливою складовою європейської структурної політики і має назву політики «згуртування».

Головним засобом для досягнення такої мети у більшості країн ЄС є формування для мешканців різних регіонів рівних умов щодо доступу до факторів виробництва, включаючи капітал, освіту й послуги. У світі виокремлюють п'ять моделей щодо регулювання зайнятості і ринку праці: американська (США), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), скандинавська (скандинавські країни), континентальна або ж німецька (Австрія, Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Швейцарія, частково Франція), японська [4].

Європейськими державами та США накопичено потужний досвід формування та функціонування різних агентств регіонального розвитку, які суттєво впливають на вирішення проблем зайнятості для населення. Досить поширеною є така структурно-організаційна форма агентства для регіонального розвитку, як інвестиційна корпорація держави. Основою її діяльності є політика концентрації відповідних державних інвестицій, які орієнтовувались на розвиток міст, а останні, відповідно, здійснювали б соціально-економічний вплив на більш відсталу периферію. Підґрунтям американської моделі є

відповідний субсидіарний тип соціально-трудова відносин, тобто коли орієнтація працівника на отримання особистого успіху й самореалізацію. Така модель характеризується: рівнем децентралізації ринку праці й законодавства із питань зайнятості та соціального забезпечення; значним рівнем контролю за відповідними найманим працівником зі сторони роботодавця; підвищеною географічною та професійною мобільністю кожного із працівників; значним рівнем безробіття [5-6].

Характерною властивістю шведської політики є своєчасне попередження безробіття, а не безпосередня боротьба із його негативними наслідками. Таким чином уряд країни при реалізації соціальної політики значну увагу приділяє, насамперед, розробці заходів, орієнтованих на формування нових робочих місць, насамперед у державному секторі економіки; своєчасну дієву координацію міграції населення та робочої сили за допомогою механізмів надання субсидій й кредитів на переїзд відповідних сімей із районів де є надлишок робочої сили до районів, відповідно де є вакантні місця; сприяти своєчасному доступу населення до інформації про можливі вакантні місця та інші [1].

Актуальним є досвід Швеції, де значна увага приділяється політиці у сфері зайнятості. На заходи, які пов'язані із її проведенням, витрачається практично 3% ВВП та 7% бюджету. Саме успіх Швеції щодо повної зайнятості був отриманий саме завдяки дієвій політиці у сфері зайнятості [5].

Ключовою особливістю такої політики у сфері зайнятості є насамперед те, що 70% фінансових ресурсів тут витрачалось на проведення таких заходів: професійної підготовки та перепідготовки осіб, які втратили роботу, або тих, кому вже загрожує безробіття; формування нових робочих місць, зазвичай у державному секторі; сприяння географічної мобільності населення та робочої сили зокрема; своєчасне забезпечення населення необхідними інформаційними

послугами шляхом використання комп'ютерних банків даних щодо вакантних місць у регіональному розрізі; стимулювання розвитку більш дрібного підприємництва на основі надання державних кредитів та субсидій.

Для реалізації континентальної моделі, так як і для скандинавської, властивим є високий рівень перерозподілу ВВП безпосередньо через бюджет (практично 50 %). Адаптація світового досвіду до вітчизняних умов і його використання має враховувати як більш загальні процеси, так й особливості кожної країни. Одним із напрямів вирішення проблем безробіття, які досить гостро стоять перед Україною, є саме той, яким іде Німеччина. Тобто Німецька (або неоліберальна) модель у сфері зайнятості ґрунтується на активній політиці зайнятості, коли держава стимулює всіх виробників (роботодавців та найманих працівників), які формують нові робочі місця, а також належним чином підтримують діючий рівень зайнятості у процесі модернізації бізнесу, надає певні пільги підприємствам, які утримуються від значних звільнень працівників. Німеччина основну частину виділених субсидій надають кооперативам, які утворились на основі підприємств-банкрутів із відповідних безробітних, які мають необхідні для цього знання, однак не мають навичок у процесі організації бізнесу [6].

Орієнтири щодо підтримки належного рівня зайнятості, значне скорочення кількості зайнятих у процесі підвищення ефективності праці. Таким чином питанням зайнятості та безробіття належить першочергова увага. Адже вони викликані як усвідомленням державою відповідальності за функціонування ринку праці, так й причинами відповідного соціально-політичного характеру, насамперед наявністю зростання трудових іммігрантів, які формують конкуренцію для місцевих працівників. На нівелювання такого явища у Франції реалізуються програми у сфері зайнятості «Нові послуги – нові робочі місця». Така програма передбачає відшкодування державою

практично до 80 % витрат бізнесу на формування нових робочих місць насамперед для молоді. Значну увагу привертає також система реалізації державної політики зайнятості досліджуваної країни. Відповідними питаннями зайнятості займаються не тільки на рівні держави, а й регіональному та галузевому рівні.

Ефективна система трудових відносин в Японії передбачає «пожиттєвий найм». Для мінімізації трудових витрат на робочу силу, у японських фірмах це відбувається на основі переміщенням у середині підприємств або між різними підприємствами, а не шляхом звільнення працівників, як це проводять американські фірми. Таким чином, ринок праці Японії характеризується тим, що в першу чергу на роботу приймають молодь, а людей більш старшого покоління звільняють [7].

Для забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності для будь-якої держави на міжнародному ринку і якість життя її населення безпосередньо залежить від рівня професійної підготовки кваліфікованих кадрів. Одним із важливих світових лідерів у напрямку підготовки кваліфікованих кадрів в сучасному світі є Європейський Союз, який реалізує політику дуальної системи професійної освіти та навчання. Дуальність як чітка методологічна характеристика для професійної освіти передбачає консолідовану взаємодію освітньої та виробничої сфери із підготовки кадрів у контексті реалізації організаційних форм навчання [2].

На момент дослідження у Німеччині, за дуальною системою освіти навчається практично 100 тисяч студентів, складаючи близько 5% від загальної кількості навчаючих у вищій навчальних закладах. Практично 75-90% (даний показник варіюється у залежності від суб'єкта господарювання) випускників, які навчались за дуальним напрямком після закінчення отримують пропозицію працевлаштування за спеціальністю, що значно перевищує відсоток тих працевлаштованих, які закінчили

звичайний університет. За такою системою пропонується практично 1 500 напрямів підготовки. Таким чином проходження практики за системою дуальної освіти пропонують різні інтернаціональні компанії, основними з яких є: Volkswagen, Bosch, Siemens, Daimler, Bayer, Allianz, HP, Amazon, P&G, IBM, Claas, Unilever та багато інших. Використовуються різноманітні варіанти для провадження дуального навчання, які відрізняються за своєю тривалістю та побудовою, однак зазвичай має таку структуру: три місяці теорії змінюються практикою на підприємстві й звітом про практику, і таким чином проходять три роки навчання, яке закінчується захистом випускної роботи та робочим контрактом [7].

На основі проведеного аналізу світового досвіду країн світу нами систематизовано найбільш вагомні дієві практики, які мають результативність з точки зору управління та розвитку інтелектуального капіталу. Такий досвід було згруповано у відповідності до основних складових інтелектуального капіталу (структурного, клієнтського та людського капіталу) із стратегічними завданнями для їх впровадження в Україні (рис.1).

Виділено ключові напрями адаптації світового досвіду управління та розвитку інтелектуального капіталу в Україні: розвиток національного бренду (клієнтський капітал), імплементація заходів щодо стимулювання інноваційної діяльності й управління відповідними нематеріальними активами (структурний капітал) і державна політика зайнятості населення та впровадження й розвиток дуальної освіти (людський капітал). Саме алгоритм впровадження дій у представлених напрямках сприятиме покращенню поточного стану та управління результативністю інтелектуального капіталу, що інтегрує Україну до нового рівня соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації.

Враховуючи позитивні моменти зарубіжного досвіду управління інтелектуальним капіталом, доцільно

адаптувати найкращі приклади враховуючи специфічні властивості та умови функціонування соціально-економічної системи України. У напрямку розвитку представлених складових елементів інтелектуального капіталу нами запропоновано використання такого світового досвіду: клієнтський капітал (розвиток національного бренду України, шляхом побудови національної ідентичності, стійкий розвиток культури і туризму); структурний капітал (диверсифікація методів щодо стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності й заходів щодо управління нематеріальними активами); людський капітал (дієва політика зайнятості й поширення дуальної освіти). Таким чином, використання світового досвіду потребує чіткої вираженості та коректності, які повинні бути адаптовані до соціально-економічних умов та ментальності України.

Висновки. Проведено оцінку і порівняння українських реалій та світових тенденцій, за рівнем розвитку й управління інтелектуальним капіталом на основі конкретних показників: репутація країни (клієнтський капітал); рівень безробіття і зайнятості населення, стан розвитку освіти (людський капітал); результати наукових досліджень та розробок, насамперед, інструментів щодо стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності (структурний капітал). На основі проведеного аналізу оцінено рівень результативності соціально-економічної структури країни й рівень її розвитку. Доведено, що для підвищення результативності управління та розвитку інтелектуального капіталу в Україні, враховуючи зарубіжний досвід, необхідно реалізувати активну політику зайнятості. Особливості такої політики є те, що саме держава мотивує всіх виробників, які формують нові робочі місця, підтримують існуючий рівень зайнятості у процесі модернізації вітчизняного бізнесу, надає пільги суб'єктам господарювання, які утримуються від звільнень працівників.

До основних рекомендацій щодо удосконалення управління інтелектуальним капіталом в Україні запропоновано віднести: у сфері людського капіталу – сприяння підвищення оплати праці фахівцям наукової сфери й покращення матеріально-технічної бази; проведення популяризації науки серед молоді, підвищення рівня соціального захисту науковців, організація стажування за кордоном; у сфері структурного капіталу – налагодження системи стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності; збільшення фінансування наукових досліджень та

розробок; налагодження взаємозв'язку між різними складовими елементами інноваційної системи: наукою, виробництвом та вищою школою; сприяння доступності відповідної інноваційної продукції для різних верств населення; у сфері клієнтського капіталу – організація моніторингу й регулювання питань захисту інтелектуальних прав на власність, визначення штрафних санкцій за порушення прав інтелектуальної власності; становлення сприятливого інвестиційного клімату, підвищення її репутації, а також необхідних умов для організації інноваційного бізнесу.

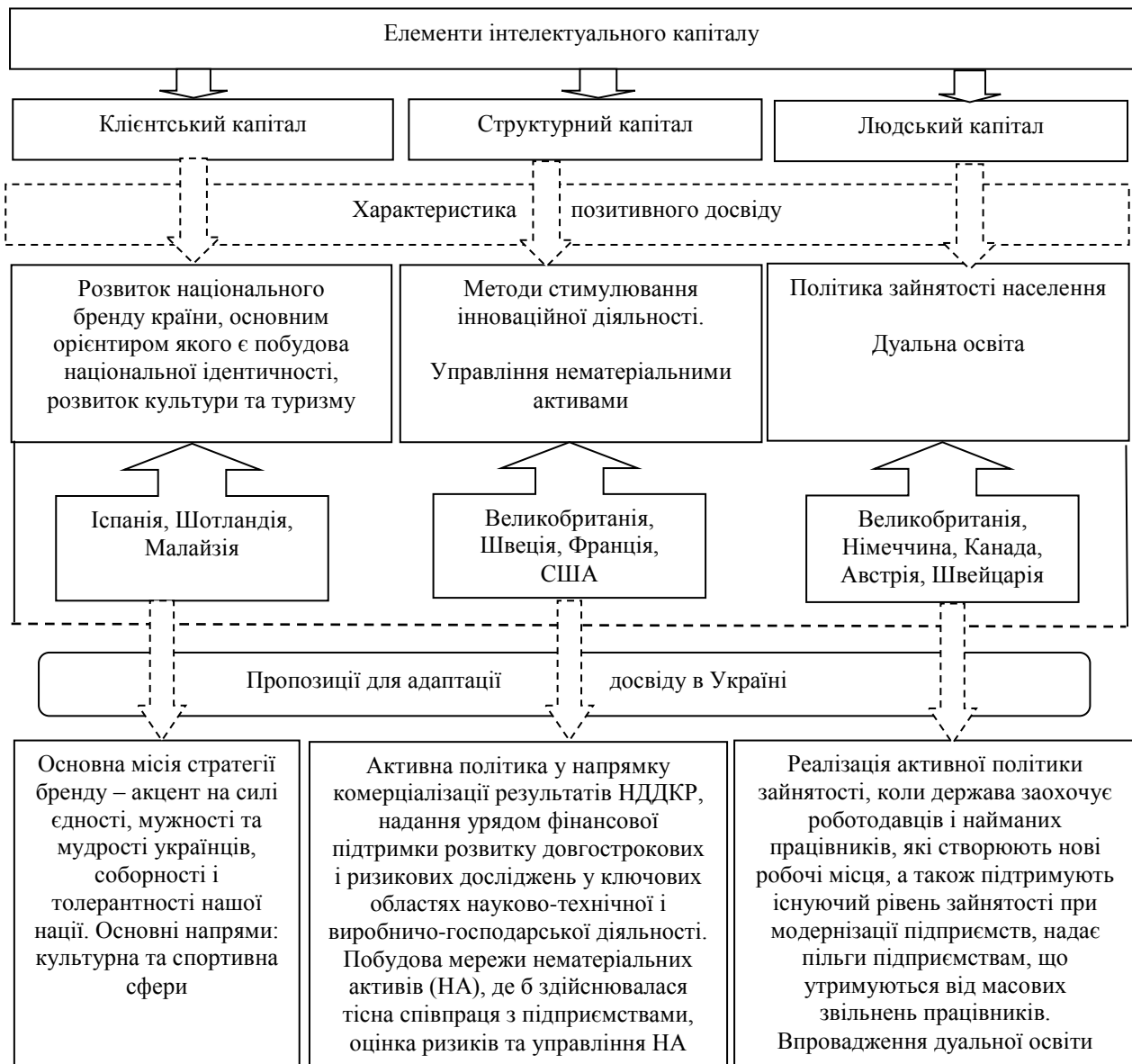


Рис. 1. Систематизація світового досвіду управління інтелектуальним капіталом та перспективи його адаптації в Україні

Джерело: систематизовано авторами на основі [1; 6-8]

Література:

1. Столяр О. Розвиток дипломатичної служби в контексті європейського вибору України. *Внутрішні й зовнішні аспекти євроінтеграційної політики України*: матеріали конгресу за міжнар. участю (Київ, 17-18 жовт. 2013 р.) / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, І. А. Грицяка, С. В. Загороднюка. Київ: НАДУ, 2013. С. 97-98.
2. Амосов О. Ю., Гавкалова Н. Л. Підготовка кадрів для державної служби як засіб формування інтелектуального капіталу державної служби. 2009. URL : <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/200902/09aoykdu.pdf>.
3. Марутян Р. Інтелектуальні ресурси державного управління в системі забезпечення державної влади. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. Вип. 1. С. 277-286. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2012_1_30.
4. Білоус І. М. Захист прав інтелектуальної власності: український і зарубіжний досвід. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Право*. 2016. Вип. 11. С. 20-27. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmdu_pr_2016_11_4.
5. Попело О. В. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні. *Економіка і регіон*. 2015. № 2. С. 66-78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2015_2_14.
6. Курило Л. І. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект. *Академія муніципального управління*. 2006. URL : http://www.rusnauka.com/NIEK_2006/Economics/9_1_7570.doc.htm.
7. Кісь С. Я. Наукові основи інтелектуалізації діяльності підприємств: дис. докт. ек. наук : 08.00.04. / Кісь С. Я. Івано-Франківськ, 2016. 494 с.
8. Кравчук Н. О. Споживчий капітал як елемент інтелектуального капіталу: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2013. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2199>.

References:

1. Stolyar, O. (2013), "Development of diplomatic service in the context of Ukraine's European choice", *Vnutrishni j zovnishni aspekty ievrointehratsijnoi polityky Ukrainy* [Internal and

external aspects of Ukraine's European integration policy], *Materialy konhresu za mizhnarodnoiu uchastiu* [Proceedings of the congress with international participation], National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine, pp. 97-98.

2. Amosov, O. Yu. and Havkalova, N. L. (2009), "Training for the civil service as a means of forming the intellectual capital of the civil service", retrieved from : <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/200902/09aoykdu.pdf>.

3. Marutian, R. (2012), "Intellectual resources of public administration in the system of state power", *Zbirnyk naukovykh prats' Natsional'noi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*, vol. 1, pp. 277-286, retrieved from : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2012_1_30.

4. Bilous, I. M. (2016), "Protection of intellectual property rights: Ukrainian and foreign experience", *Visnyk Mariupol'skoho derzhavnoho universytetu. Seriya: Pravo*, vol. 11, pp. 20-27, retrieved from : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmdu_pr_2016_11_4.

5. Popelo, O. V. (2015), "Intellectual capital: theoretical aspect and current trends in Ukraine", *Ekonomika i rehion*, vol. 2, pp. 66-78, retrieved from : http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2015_2_14.

6. Kurylo, L. I. (2006), "Intellectual capital: theoretical aspect", *Akademiia munitsypal'noho upravlinnia*, vol. 9, retrieved from : http://www.rusnauka.com/NIEK_2006/Economics/9_1_7570.doc.htm.

7. Kis', S. Ya. (2016), "Scientific bases of intellectualization of activity of the enterprises", Abstract of Dock. Dissertation, Economics, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, Ukraine.

8. Kravchuk, N. O. (2013), "Consumer capital as an element of intellectual capital: essence and structure", *Efektivna ekonomika*, vol. 7, retrieved from : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2199>.

Стаття надійшла до редакції 12.10.2020 р.