

УДК 331.104:005.96

¹С. В. Ильченко, ¹Л. Э. Дубаневич, ²А. И. Роков

¹НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва,
email: strelec200763@mail.ru; ldubanevich@mail.ru

²ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»,
г. Санкт-Петербург, email: rokovanton2020@gmail.com

ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, человеческие ресурсы, инновации.

Актуальность исследования вопросов формирования и использования интеллектуального потенциала на уровне предприятия обусловлена высокой ролью интеллектуальных ресурсов в создании конкурентных преимуществ и достижении рыночного лидерства. Человеческие ресурсы являются ключевым компонентным элементом интеллектуального потенциала, что позволяет строить модели управления, направленные на повышение отдачи от человеческого капитала конкретного предприятия. Цель статьи заключается в рассмотрении процессов управления человеческими ресурсами в контексте создания интеллектуального потенциала предприятия. Для этого предлагается рассмотреть систему интеллектуального потенциала с капиталобразующей и ресурсной составляющими, а также отметить место в ней корпоративного управления человеческими ресурсами (HR-системы). Авторами отмечено, что человеческие ресурсы являются наиболее весомым компонентным элементом не только интеллектуального развития, но и поступающего инновационного развития, определяющего от 40 до 80% получаемых экономических эффектов. На основе анализа и синтеза материалов исследования возможно сформировать практический аппарат управления человеческими ресурсами на конкретном предприятии, создав благоприятные условия для роста интеллектуализации предприятия.

¹S. V. Ilchenko, ²L. E. Dubanevich, ³A. I. Rokov

¹Moscow Institute of Economics, Moscow, email: strelec200763@mail.ru;
ldubanevich@mail.ru

²Moscow Institute of Economics, Moscow, email: ldubanevich@mail.ru

FORMATION OF THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE BASED ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Keywords: human capital, intellectual potential, intellectual capital, human resources, innovation.

The relevance of the study of the formation and use of intellectual potential at the enterprise level is due to the high role of intellectual resources in creating competitive advantages and achieving market leadership. Human resources are a key component of the intellectual potential, which allows you to build management models aimed at increasing the return on human capital of a particular enterprise. The purpose of the article is to consider the processes of human resource management in the context of creating the intellectual potential of the enterprise. To do this, it is proposed to consider the system of intellectual potential with capital-forming and resource components, as well as to note the place of corporate human resources management (HR-system) in them. The authors note that human resources are the most significant component element not only of intellectual development, but also of incoming innovative development, which determines from 40 to 80% of the resulting economic effects. Based on the analysis and synthesis of research materials, it is possible to form a practical apparatus for human resource management at a particular enterprise, creating favorable conditions for the growth of the intellectualization of the enterprise.

Глобальная интенсификация научно-технического прогресса определяет развитие интеллектуальных способов создания конкурентных преимуществ и достижения рыночного лидерства во всех секторах экономики. Интеллектуальные ресурсы во всем мире детерминируют

инновационное развитие, однако не являются наиболее «полным» отражением интеллектуального потенциала на всех уровнях управления. Данный факт обусловлен не полным выражением человеческого капитала и роли человеческих ресурсов в составе создания «итоговой

эффективности» предприятия. Справедливо говорить, что изучение проблематики формирования и использования интеллектуального потенциала на уровне предприятия в условиях непрерывного ужесточения конкуренции становится востребованным направлением как в научной, так и в хозяйственно-практической среде. Именно корпоративные человеческие ресурсы обеспечивают разработку и реализацию инновационных продуктов, услуг, технологий, создавая возможности для эффективного функционирования бизнес-процессов и распространения «влияния» предприятия на рынок [1; 2]. Вышесказанное определяет актуальность исследований в области интеллектуального потенциала и HR-управления, грамотная реализация которых позволяет обеспечить не только кадровую, но и комплексную экономическую безопасность предприятия.

Человеческие ресурсы играют первостепенную роль в создании интеллектуального капитала, следовательно, на уровне предприятия именно они обуславливают непосредственное формирование интеллектуального потенциала. В современной бизнес-среде не осталось сомнений о наличии необходимости управления человеческими ресурсами, используя весь доступный инструментарий управленческого воздействия. В научно-практической среде выработано множество инновационных способов управления человеческими ресурсами на предприятии, что позволяет создавать благоприятные условия для приобретения новых конкурентных преимуществ и поддержания стратегической устойчивости [3]. В свою очередь объем знаний, навыков, профессионального опыта и компетенций сотрудников позволяет сформировать стратегические траектории создания интеллектуального потенциала, обеспечивая выработку инновационной продукции, генерируя нематериальные активы и сокращая потенциальные предпринимательские риски. Интеллектуальный потенциал целесообразно учитывать при формировании системы противодействия и управления рисками, направляя организационную культуру и трудовые качества человеческих ресурсов на достижение стратегических целей предприятия. Особенно

использование интеллектуального капитала в хозяйственной деятельности имеет высокое значение в деятельности наукоемких предприятий, которые практически не могут функционировать без использования специальных систем оценки эффективности человеческих ресурсов, например, базирующихся на основе KPI [4-6].

Таким образом, необходимо выделить факторы развития интеллектуального капитала предприятия, используя инструментарий аудита человеческих ресурсов и управления кадрами. Создание стимулов для функционирования человеческих ресурсов в компании должно строиться не только материальными, но и социально направленными методами, совокупный результат от которых позволяет формировать трудовой потенциал предприятия, как одного из составных элементов интеллектуального потенциала. Подобная система позволяет строить модели управления, направленные на повышение отдачи от человеческого капитала предприятия и сокращения транзакционных издержек [7]. Особенность статьи заключается в выделении человеческих ресурсов как компонентного элемента интеллектуального потенциала, что в дальнейшем позволит сформировать аппарат управления стратегическим развитием хозяйственной деятельности, учитывая зависимость условий функционирования предприятия от человеческого капитала. Анализ факторов и детерминантов предлагается осуществить на основе рассмотрения капиталобразующей и ресурсной составляющих интеллектуального потенциала.

Цель статьи заключается в рассмотрении процессов управления человеческими ресурсами в контексте формирования интеллектуального потенциала предприятия. Для этого была рассмотрена система интеллектуального потенциала с капиталобразующей и ресурсной составляющими, а также отметить место в ней корпоративного управления человеческими ресурсами. В рамках статьи были использованы общенаучные методы анализа и синтеза для теоретического обобщения полученных материалов, что позволило сформировать авторский подход к поставленной проблеме.

Основная часть

Вопросы интеллектуального потенциала в экономической науке рассматриваются на протяжении длительного периода времени, однако до сих пор отсутствует комплексная проработка аспектов, определяющих ключевые источники создания интеллектуального потенциала в корпоративной среде. Наиболее обширные исследования наблюдаются в области изучения интеллектуального капитала, классическими трудами которого могут выступать исследования [8-10]. Так, авторы перечисленных исследований определяют высокую значимость нематериальных активов в экономике знаний, а также предлагают практические подходы как идентифицировать, документировать и управлять этими активами. Традиционные факторы производства уже не могут стать устойчивыми источниками формирования конкурентных преимуществ в динамичной рыночной среде. Именно использование интеллектуального капитала позволяет сформировать базу для планирования реинжиниринга и сокращения, направив организационную систему предприятия на моделирование процессов по искоренению до 70% корпоративной неэффективности. Оставшиеся 30% будут связаны с транзакционными издержками, избежание которых является практически невыполнимой задачей.

Человеческие ресурсы являются основой интеллектуального капитала компании, что определяет наличие у предприятия потребности в квалифицированных кадрах. Предприятие должно сформулировать комплекс мероприятий по прогнозу потребностей производства в кадрах, эффективной организации образования и трудоустройства будущих специалистов, повышения престижа профессий. Действующие институциональные механизмы управления человеческими ресурсами не позволяют обеспечить непрерывно возрастающие потребности всех корпоративных субъектов, оказывая критическое влияние на уровень их интеллектуального потенциала, значимость которых многократно повышается в период осуществления цифровой трансформации экономических процессов. Если абстрагироваться

от предпринимательской деятельности, то без модернизации системы образования невозможно создать благоприятные условия для подготовки интеллектуальных кадров. Современные информационно-коммуникационные технологии и цифровая среда открывает целый ряд возможностей не только для повышения квалификации человеческих ресурсов, но и для отбора работодателями соответствующих кадров. Например, социальные сети позволяют рассмотреть разностороннюю информацию о кадрах в социально открытой среде, формируя представления о практическом опыте и компетенциях конкретного специалиста. Полученная информация позволяет отобрать наиболее приемлемые кадры для обеспечения эффективности функционирования компании и выполнения поставленных перед фирмой стратегических установок [3; 11; 12].

Учитывая аспект необходимости формирования интеллектуального потенциала следует отметить требование по обладанию человеческими ресурсами инновационными компетенциями, развитие которых становится важным фактором в создании конкурентного преимущества. Непрерывное образование в данном контексте следует воспринимать как способность человеческих ресурсов усовершенствовать свои компетенции. В контексте предприятия внедрение системы непрерывного образования следует рассматривать как инструмент развития интеллектуального потенциала [8]. Данный инструмент следует рассматривать на внутреннем уровне, обеспечивая мотивирующую составляющую реализации управленческого воздействия. Повышение образовательного уровня специалистов должно происходить по всем уровням управления, а также задействовать интеллектуальные процессы на каждом структурном подразделении предприятия. Другими инструментами могут быть корпоративная система стимулирования и достойный уровень заработной платы, позволяющие получать более высокую отдачу от трудового потенциала и повышать производительность труда [13]. Если рассматривать внешний уровень, то здесь следует определить социально-экономическое

управленческое воздействие, согласно которому для улучшения функционирования системы HR-управления требуется создать благоприятную социальную среду и соответствующий формат реализации деятельности предприятия, способный учитывать экономические и хозяйственные аспекты ведения трудовой деятельности [14]. Схематически процесс формирования интеллектуального потенциала рассмотрен на рис. 1.

В предложенной схеме отмечена возможность воздействовать на человеческие ресурсы через инструменты внутреннего и внешнего уровня. При этом если на внутреннем уровне возможно способствовать прямому стимулированию рабочего контингента, то на внешнем уровне происходит «интеллектуальная реакция» только через действующую систему HR-управления. Под интеллектуальной реакцией предлагается понимать скорость принятия управленческих мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных возможностей человеческих ресурсов предприятия. Итогом таких преобразований является создание интеллектуального потенциала предприятия, использование которого приводит к росту итоговой эффективности. Полученная эффективность определяет наличие конкурентных преимуществ предприятия и позволяет скорректировать функциональные стратегии развития предприятия, а также выработать альтернативы их направлений.

Развитие интеллектуального потенциала предлагается рассматривать с позиции использования таких основополагающих компонент, как образовательная (непрерывное образование, повышение квалификации), карьерная (создание деловой среды и условий карьерного развития), кадровая (ротация и мотивация кадров). Перечисленные компоненты в комплексе обеспечивают эффективное функционирование предпринимательской деятельности, что возможно условно назвать «механизмом получения конкурентных преимуществ». Концептуальные подходы к определению интеллектуального потенциала компании формируют динамические способности по формирова-

нию новых подходов целенаправленного управления интеллектуализацией. Закрепление компании на рынке и стабилизация траекторий ее стратегического развития обуславливают использование интеллектуального потенциала через реализацию следующей последовательности: определение направлений использования интеллектуального потенциала; создание корпоративных интеллектуальных резервов по каждому направлению; использование функциональных инструментов для непрерывного повышения качества интеллектуального потенциала; дополнительные инвестиционные вложения для повышения отдачи от располагаемого интеллектуального потенциала и создания новых точек эффективности; реализация мероприятий по стабилизации интеллектуального потенциала [5; 15].

Можно отметить, что интеллектуальный потенциал направлен на повышение интеллектуальной активности, обеспечивая реальную интеллектуальную деятельность работников и рациональное использование корпоративных интеллектуальных ресурсов. Итогом реализации интеллектуального потенциала становится определение конкурентных преимуществ предприятия, которые благоприятно отражаются на стоимости бизнеса и благосостоянии собственников. Использование всех доступных возможностей инновационного развития за счет инновационного роста в соответствии со стратегическими ориентирами предприятия позволяет получать синергетический эффект от материальных и нематериальных возможностей компании. При этом за последние два десятилетия именно нематериальные элементы стали основой долгосрочного развития предпринимательства в условиях глобализации и «жесткого» динамизма рыночной среды. Следовательно, в современных условиях интеллектуальный потенциал объединяет в себе совокупность интеллектуальных ресурсов и капитала компании, не имеющего материализацию. Такая практика обуславливает рассмотрение системы интеллектуального потенциала с капиталобразующей и ресурсной составляющей, представленная на рисунке 2.

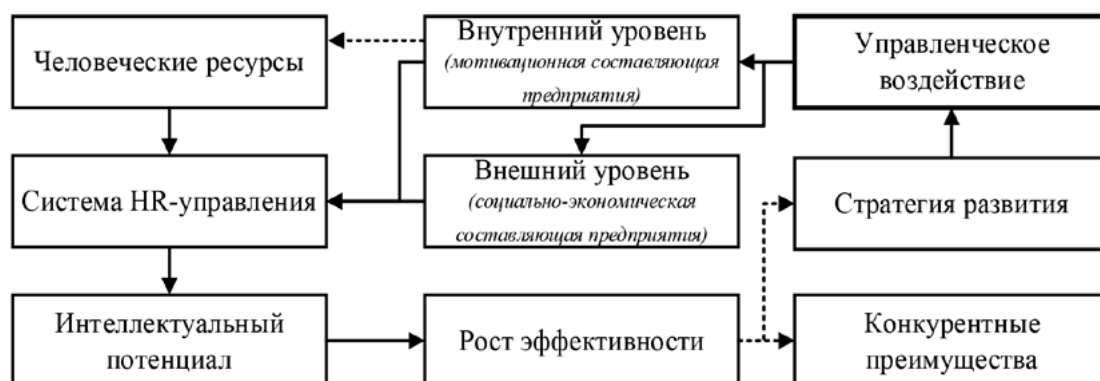


Рис. 1. Схема формирования интеллектуального потенциала



Рис. 2. Структура системы интеллектуального потенциала предприятия с капиталобразующей и ресурсной составляющей

Пояснение к предложенной структуре:

1. Формирование интеллектуального потенциала предприятия должно характеризоваться наличием и эффективным использованием человеческих ресурсов, которые обладают всеми необходимыми компетенциями для разработки и реализации инновационных проектов, а также превращать свои знания и способности в активы предприятия.

2. Ресурсная составляющая интеллектуального потенциала предприятия подразумевает объединение интеллек-

туальной и инновационной деятельности предприятия. В процессе интеллектуальной деятельности происходит генерирование знаний, приводящая к конкретному интеллектуальному результату, который представляет собой инновацию. В процессе инновационной деятельности происходит объективизация деятельности, приводящая к конкретному инновационному результату, который представляет собой инновацию. В комплексе инновационный и интеллектуальный результаты создают условия для интеллектуализации всего предприятия через его инновационное развитие.

Ресурсной составляющей свойственен высокий уровень неопределенности, что объясняется проектной направленностью проведения НИОКР и необходимостью определять сроки реализации проектной деятельностью, количество затрачиваемых ресурсов, планируемые результаты и другие конкретизированные показатели. Таким образом, на ресурсное положение интеллектуального потенциала предприятия оказывают влияния различные вероятности и динамики рыночных сил, например, изменение спроса на сгенерированные или объективизированные знания. Другим ограничением ресурсной составляющей является неполнота управления: поскольку ресурсы, как и информация, ориентированы во времени и пространстве, то они подвержены влиянию информационного поля, которое определяет организационно-управленческие факторы деятельности предприятия, определяя возможности по трансформации знания в новации и создавая научно-технические условия для реализации инноваций.

3. Капиталообразующая составляющая интеллектуального потенциала предприятия объединяет человеческие ресурсы и нематериальные активы, использование которых предприятием в полной мере практически невозможно. Первое ограничение связано с невозможностью использования в хозяйственной практике интеллектуальной деятельности работника и его навыков без его непосредственного желания и участия. Второй ограниченность является невозможность преобразовать интеллектуальную собственность в нематериальные активы без целенаправленной политики на получения конкретных коммерческих результатов и привлечения специалистов. В то же время нематериальные активы могут не обладать способностью к коммерциализации, но приносить положительный эффект для компании путем обеспечения роста интеллектуализации через формирование «активов». В данном случае под термином «активы» понимается не совокупность имущества и денежных средств, принадлежащих предприятию, а совокупность интеллектуального знания, которое предприятие может коммерциализировать и/или использовать по другому назначению, по-

зволяющему получить дополнительные эффекты (экономические, социальные, политические, экологические и т.д.).

Для оценки капиталообразующей составляющей интеллектуального потенциала предприятия целесообразно разработать эффективные подсистемы HR-управления, что требует обеспечить разработку соответствующего информационного обеспечения и использования инструментов проведения оценки. На результатах полученных данных возможно сформировать управленческие мероприятия, направленные на максимизацию отдачи от располагаемого интеллектуального потенциала и разработать пути для создания новых точек интеллектуального роста компании.

4. Создание интеллектуальной конкурентоспособности должно обеспечиваться за счет получения синергетического эффекта от ресурсной и капиталообразующей составляющей интеллектуального потенциала предприятия, позволяющий наращивать специфические нематериальные возможности для стратегического развития. Динамическая особенность интеллектуального потенциала определяет необходимость разработки корпоративной системы управления человеческими ресурсами (HR-системы).

Человеческие ресурсы являются наиболее весомым компонентом инновационного потенциала предприятия, создавая от 40% до 80% итоговой эффективности. Следовательно, целесообразно наладить управленческое воздействие на формирование соответствующего качества человеческих ресурсов. С каждым годом повышается хозяйственно-практическая значимость системы воздействия на человеческий капитал, которая не ограничивается исключительно оплатой труда и материальными стимулами. Нематериальное воздействие набирает обороты в практике корпоративного управления [13]. Для создания интеллектуального потенциала работника следует использовать мероприятия, направленные на совершенствование его образования и уровня квалификации, профессионального опыта, специфических и творческих способностей, практических навыков, креативного мышления.



Рис. 3. Повышение интеллектуального потенциала работников предприятия

На рисунке 3 представлена схема повышения интеллектуального потенциала работников предприятия на основе целенаправленного воздействия на человеческие ресурсы через конкретные управленческие мероприятия. Для содействия интеллектуальному развитию работников целесообразно использовать механизмы, позволяющие работникам участвовать в непрерывном образовании, направив достаточное количество ресурсов на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, участие в профессиональных и карьерных тренингах, содействие трудовому обмену с другими предприятиями, а также осуществление социального воздействия на кадры.

Обеспечение стабильности интеллектуального потенциала в российской экономике, возможностей по его идентификации и использования в производственном процессе осложняются нестабильным экономическим фоном. В частности, следующие проблемы препятствуют интеллектуальным преобразованиям в предпринимательском секторе: неразвитость или полное отсутствие на предприятиях программно-целевых методов управления человеческими ресурсами препятствует превращению их в интеллектуальный потенциал; устарев-

шие подходы к управлению человеческими ресурсами не учитывают динамику внешнего экономического пространства; низкая степень эффективности использования человеческих ресурсов не позволяет повысить производительность труда; низкая эффективность менеджмента и недостаточность программ по повышению квалификации руководителей на всех звеньях управленческой цепочки; хозяйственно-практические проблемы отдельного предприятия, связанные с низкой квалификацией кадров и неблагоприятными условиями труда. Компетенция работников предприятия увеличивается за счет использования элементов их непрерывного обучения, проведения тренингов, формирования соответствующей корпоративной культуры. Стоит отметить, что именно низкая производительность труда является ключевым регрессором отечественной экономики и ставит препятствия перед поступающими экономическим развитием. Таким образом, рассмотрение интеллектуального потенциала в контексте предприятия становится национально значимой задачей.

В итоге проделанного анализа предлагается обосновать необходимость формирования практического аппарата управления человеческими ресурсами

на конкретном предприятии путем создания благоприятных условий для роста интеллектуализации предприятия. Практический аппарат управления интеллектуальным потенциалом должен строиться на первичной оценке, что практически невозможно осуществить в условиях неопределенности отдельных компонентов интеллектуального капитала и их непостоянстве. Механизмы получения конкурентных преимуществ должны учитывать оценку имеющихся у компании неосязаемых ресурсов и их способность приносить экономическую выгоду или иные эффекты. При разработке методологии оценки интеллектуального потенциала следует использовать классические способы оценки, учета, а также измерения элементов, которые входят в состав интеллектуального потенциала, а также методы анализа финансово-хозяйственной деятельности, аналитические методы проработки больших данных. Итогом становится определение результатов конкретных показателей, на основе которых возможно строить практические модели.

Предлагается выделить следующие наиболее значимые этапы оценки интеллектуального потенциала: проведение аудита интеллектуального потенциала с целью выделения и идентификации интеллектуальных элементов; составление структурной карты интеллектуального потенциала; учет и оценка отдельных интеллектуальных элементов, их компонентов; подготовка отчетности для закрепления интеллектуальных элементов в системке управленческого учета; мониторинг документооборота для ведения учета интеллектуального потенциала; оптимизация отдельных интеллектуальных элементов на основе управленческого воздействия; осуществление комплексного управления знаниями предприятия с целью превращения знаний в эффекты, способные оценить в экономическом или ином эквиваленте. Стоит отметить, что методики оценки интеллектуального потенциала зависят от конкретного элемента и могут изменяться в зависимости от структуры интеллектуальных элементов.

В итоге активное применение интеллектуальных активов с прочими активами предприятия позволяет не только

повысить эффективность существующих бизнес-процессов, но и обеспечить пересмотр ведения финансово-хозяйственной деятельности, создавая пути к производству новых продуктов и услуг, обеспечивая создание интеллектуальной конкурентоспособности. Эффективное управление интеллектуальными активами приводит к увеличению интеллектуального потенциала, что благоприятно сказывается на капитализации предприятия, определяя возможности по расширению и диверсификации деятельности, ориентированной на инновационные преобразования.

Выводы

В современных условиях необходимо обеспечить пути перехода ведения хозяйственной деятельности от функциональной специализации к горизонтальной интеграции, что строится на повышении роли интеллектуального капитала в хозяйственной деятельности. Устоявшиеся организационные структуры на основе вертикальной интеграции теряют свою эффективность, поскольку не способны обеспечить адаптивность и расширить свои возможности за счет интеллектуализации производства и бизнес-процессов. В таком контексте создание интеллектуального потенциала предлагается рассматривать как безальтернативное направление стратегического развития предприятия в непрерывно усложняющемся экономическом пространстве. Управление человеческими ресурсами должно рассматриваться как ключевой элемент создания интеллектуального потенциала, поскольку компетенции работников и их использование в хозяйственно-практической деятельности способствует повышению итоговой конкурентоспособности.

Теоретическое обобщение материалов исследования позволило сформировать авторский подход к проблеме формирования интеллектуального потенциала в корпоративной среде. На основе анализа управления человеческими ресурсами в контексте формирования интеллектуального потенциала предприятия предлагается сформировать следующие выводы:

– интеллектуальный потенциал предприятий следует рассматривать в контек-

сте его разделения на капиталобразующую и ресурсную составляющую;

– для создания интеллектуальной конкурентоспособности требуется использовать человеческие ресурсы и содействовать развитию их качественных характеристик;

– для формирования интеллектуального потенциала предприятия требуется использовать методы его оценки, которые должны учитывать структуру и характеристику отдельных интеллектуальных элементов.

В дальнейшем планируется сформировать практический аппарат управления человеческими ресурсами на конкретном предприятии, создав благоприятные условия для роста интеллектуализации предприятия. Для этого

предлагается уделить большее внимание новому типу экономики, построенному на знаниях, а также снижению влияния природно-материальных ресурсов в создании итоговой эффективности. Тем не менее необходимо осознавать, что формирование интеллектуального потенциала и уделение обширного внимания процессам интеллектуализации не принижает роль аграрного и индустриального секторов экономики, которые обеспечивают жизнеспособность хозяйственной системы. Человеческий капитал и управляемая интеллектуализация должна рационализировать бизнес-процессы и обосновать пути к повышению значимости нематериального потребления в структуре общественных отношений.

Библиографический список

1. Jimenez D., Sanz-Valle R. Human resource management and innovation: an empirical study. *International Journal of Manpower*. 2013. № 4. P. 364-381.
2. Высоцкая В.С. Развитие человеческого потенциала // *Кадровое дело*. 2016. № 2. С. 13-19.
3. Дубаневич Л.Э., Ильченко С.В., Козлова А.А. Инновационные способы управления человеческими ресурсами на предприятии // *Управленческий учет*. 2021. № 3-1. С. 47-56.
4. Буньковский Д.В. Инструменты управления предпринимательскими рисками // *Вопросы управления*. 2019. № 1. С. 65-76.
5. Ларин С.Н., Омельченко А.Н., Соколов Н.А. Структура интеллектуального потенциала предприятий: анализ существующих подходов и современные новации // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2020. № 1-1. С. 48-57.
6. Трофимова Н.Н. Особенности разработки системы KPI человеческих ресурсов в деятельности HR-департамента наукоемкого предприятия // *Вестник НГИЭИ*. 2021. № 3. С. 114-124.
7. Дмитриев Н.Д. Сокращение транзакционных издержек как возможность повысить качество трудового потенциала // *Управление развитием социально-экономических систем: материалы конференции*. 2020. С. 63-67.
8. Brooking A. *Intellectual Capital: Core Assets for the Third Millennium Enterprise*. London: Thomson Business Press, 1996.
9. Roos J., Roos G., Dragonetti N.C., Edvinsson L. *Intellectual capital: Navigating in the new business landscape*. New York University Press, 1998.
10. Sveiby K.E. *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*. Barrett-Kohler Publishers, 1997.
11. Рахмеева И.И. Институциональные механизмы управления предложением рабочих профессий и их престижностью на региональном рынке труда // *Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем: материалы конференции*. 2020. С. 231-236.
12. Дмитриева Н.В. Профиль выпускника в социальной сети как фактор трудоустройства // *Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. Проблема опережающей подготовки кадров для российской экономики (региональный аспект): материалы конференции*. 2016. С. 20-22.
13. Zaytsev A., Rodionov D., Dmitriev N. Development of a toolkit for rating evaluation of the wage system at an industrial enterprise. 17th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organisational Learning. 2019. P. 400-411.
14. Мироненко С.С. Управление человеческими ресурсами организаций // *Кадры*. 2015. № 6. С. 22-24.
15. Тихомиров А.Ф., Арфае А.В. Формирование и развитие интеллектуального капитала в системе управления человеческими ресурсами компании // *Вестник ЗабГУ*. 2017. № 10. С. 111-119.