

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) www.economy.nauka.com.ua | № 2, 2020 | 27.02.2020 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2020.2.11](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.2.11)

УДК 332.025.12:332.055.2:68

Р. І. Жовновач,
д. е. н., професор кафедри економічної теорії,
маркетингу та економічної кібернетики
ORCID ID 0000-0001-6758-3421
Ю. В. Малаховський,
к. е. н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет, Кропивницький, Україна
ORCID ID 0000-0003-0540-4429
С. І. Бессонова,
к. е. н., професор кафедри обліку та аудиту
ДВНЗ "Приазовський державний технічний університет", м. Маріуполь, Україна
ORCID ID 0000-0003-4938-3375

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЦЕНТРИЧНА ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

R. Zhovnovach
Doctor of Economic Sciences,
Professor of economic theory, marketing and economic cybernetics' department
Y. Malakhovskiy
PhD in Economics, Associate Professor of the department of economy,
management and commercial activity
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine
S. Bessonova
Ph. D., professor of the Accounting and Audit Department
Pryazovskyi State Technical University, Mariupol, Ukraine

INTELLECTUALCENTRIC PARADIGM OF INDUSTRIAL ENTERPRISE' MANAGEMENT

Статтю присвячено дослідженню концептуального підходу до управління промисловими підприємствами, що базується на запровадженні концептуальних управлінських новацій в контексті використання та розвитку інтелектуальних ресурсів персоналу організаційних творень. Обґрунтовано необхідність врахування зміни парадигми управління, які пов'язані з переходом до постіндустріальної "економіки знань" або "інформаційної економіки", визначальним активом якої виступають людські ресурси, їх здатність до професійного розвитку, формування знань, які мають високий потенціал генерування нової вартості, висока зацікавленість у кінцевому результаті. Розглянуто основні положення сучасної концепції управління промисловим підприємством в контексті використання та розвитку інтелектуальних ресурсів. Представлено методологічний підхід до розвитку інноваційного потенціалу промислових підприємств з урахуванням сукупності знань, вмінь, здібностей, особистих характеристик, які визначають міру їхньої готовності до

сприйняття, запровадження та продукування інновацій, забезпечують довготривалу особисту конкурентоспроможність фахівця-експерта та ефективне функціонування підприємства в умовах мережевої економіки знань. Перспективи реалізації оновленої парадигми управління інтелектуальними ресурсами промислових підприємств розглядаються з огляду на закордонний досвід, зокрема, Великої Британії у сфері управління інтелектуальними ресурсами інноваційно активного персоналу, формування ефективної науково-інноваційної політики, особливостями якої визначено розвиток професійних навичок населення, організацію наукових досліджень і освітньої діяльності світового рівня, застосування знань та навичок для розвитку конкурентоспроможної економіки в умовах глобалізації. Наведено модель організаційно-економічного механізму регулювання інтелектуальних ресурсів персоналу промислових підприємств як знаннємістких соціоцентричних мереж. Її представлено у вигляді структурованої системи акцентованих на поведінкових аспектах діяльності суб'єктів виробництва нових знань засобів розпорядно-індикативного впливу на конфігурацію об'єктів регулювання, що підпорядковані меті реалізації продукуючої функції інноваційно активних промислових підприємств.

The article is devoted to the study of the conceptual approach to the management of industrial enterprises, which is based on the introduction of conceptual management innovations in the context of the use and development of intellectual resources of the personnel of organizational entities. The need to take into account the paradigm shift in management, which are associated with the transition to a post-industrial "knowledge economy" or "information economy", the defining asset of which are human resources, their ability to professional development, knowledge formation that have high potential for new value, high interest in the end result. The main provisions of the modern concept of industrial enterprise management in the context of the use and development of intellectual resources are considered. The methodological approach to the development of innovative potential of industrial enterprises is presented taking into account the set of knowledge, skills, abilities, personal characteristics that determine the degree of their readiness to perceive, implement and produce innovations, ensure long-term personal competitiveness of an expert. Prospects for the implementation of the updated paradigm of intellectual resource management of industrial enterprises are considered in the light of foreign experience, in particular, the UK in the field of intellectual resource management of innovative staff, effective research and innovation policy, which determines the development of professional skills, research and educational staff activities, the application of knowledge and skills for the development of a competitive economy in the condition of globalization. The model of organizational and economic mechanism of personnel' intellectual resources regulation as knowledge intensive sociocentric networks is given. It is presented in the form of a structured system of new knowledge of the means of administrative and indicative influence on the configuration of objects of regulation, which are subordinated to the goals of realization of the productive function of innovatively active industrial enterprises.

Ключові слова: парадигма; управління персоналом; інтелектуальні ресурси; інноваційний потенціал персоналу; інноваційно активне підприємство; промислове підприємство

Keywords: paradigm; personnel management; intellectual resources; innovative potential of personnel; innovatively active enterprise; industrial enterprise.

Постановка проблеми. Формування нової системи управління промисловим підприємством є вкрай важливою складовою реформуванням національної економіки, її успішного переходу до інноваційної моделі розвитку. Потреба у організації такої системи управління обґрунтована необхідністю врахуванням зміни імперативів і концепцій управління, пов'язаних, перш за все, з регулюванням соціально значимих процесів і оновленням методологічного інструментарію, які здатні забезпечити промисловим підприємствам високу

економічну ефективність, стійку конкурентну позицію на ринку, спроможність адаптуватися до мінливого середовища.

Практично доведено, що не існує єдиного підходу до управління вітчизняними промисловими підприємствами в умовах поглиблення глобалізації та євроінтеграційних процесів входження до світового економічного простору. Однак, керуючись досвідом країн з високими показниками інноваційного розвитку, стає очевидним, що в епоху “нової” економіки, яку ще називають “економікою знань”, “інформаційною економікою”, визначальними для здійснення інноваційних змін виступають людські ресурси, їх здатність до професійного розвитку та висока зацікавленість у кінцевому результаті. Тобто, менеджмент компетенцій інноваційно активних працівників в конкретних умовах функціонування вітчизняних промислових підприємств може розглядатися у якості домінуючого напрямку управління процесом виробництва нових знань.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Поняття “парадигма” (від грец. Paradeigma – приклад, зразок) – визнані всіма науковими досягнення, які протягом певного часу дають науковому співтовариству модель постановки проблем та їх рішень [15] набуло поширення в економічній літературі завдяки американському вченому Т. Куну, який використав його для опису зміни базових посилок у межах провідної теорії науки. Особливо важливого значення сьогодні набувають парадигмальні новації в управлінні. Американський вчений австрійського походження П. Друкер в праці “Завдання менеджменту в ХХІ ст.” описав проблему зміни парадигми управління як парадигму будь-якої суспільної науки, зокрема управління, яка заснована на уявленнях про реальності та не впливає на об’єктивний фізичний світ. Формування прийнятої в даній науці системи понять (парадигми), на його думку, здійснюють вчені, письменники, викладачі і практики [4]. Класичне парадигме управління розроблені представниками наукової та адміністративної шкіл управління (Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль, А. Гастев, Е. Мейо, А. Маслоу, В. Скотт, М. Фоллетт) та їх послідовниками.

Нова система поглядів на управління передбачає організацію процесу діяльності з обов’язковим впливом на працівників та визначає потенційною основою її формування формулу: “інтелектуальному суспільству – інтелектуальне управління” [9]. Вагомий внесок у формування нової концепції управління промисловим підприємством постіндустріального суспільства відповідно до потреб інноваційного розвитку економіки та інтелектуального управління здійснили вітчизняні та зарубіжні вчені О. Алімов, К. Безгін, Д. Белл, Г. Беляков, М. Войнаренко, В. Геєць, М. Дорошенко, О. Левченко, М. Семікіна, Н. Юрків та ін. Дослідженню формування інноваційного потенціалу працівників промислових підприємств у складі інтелектуальної готовності до інноваційної діяльності, мотиваційних та комунікативних якостей працівника, інноваційної активності та особистісних якостей, що можуть зводитись до соціального капіталу як міжособистісного ресурсу, присвячено незалежні дослідження іноземних науковців [13-17, 19].

При цьому, поглибленого дослідження потребує проблема приведення системи управління інтелектуальними ресурсами персоналу промислових у відповідність до потреб інноваційного розвитку економіки за одночасної гуманізації управлінських процесів. Вагомою проблемою реалізації управлінських змін залишається недостатня наукова обґрунтованість підходу до вивчення та узагальнення зарубіжного досвіду парадигмальних управлінських новацій для використання та розвитку інтелектуальних ресурсів персоналу вітчизняних промислових підприємств.

Постановка завдання. Метою публікації є дослідження концептуального підходу до управління промисловим підприємством, що базується на досвіді запровадження парадигмальних управлінських новацій в контексті використання та розвитку інтелектуальних ресурсів персоналу інноваційно активних організаційних утворень.

Виклад основних результатів. У наукових дискусіях про необхідність зміни парадигми управління все частіше увагу дослідників привертає людиноцентричність управлінських процесів, яка практично втілюється за умов розгортання “економіки знань” в контексті формування інноваційної моделі розвитку та передбачає гуманізацію господарських процесів завдяки нагромадженню й розширенню альтернатив особистого конкурентоспроможного інноваційного потенціалу працівників; управління інтелектуальними ресурсами персоналу організаційних утворень; трансформаційне перетворення структуральної, когнітивної та реляційної складових товариського інклюзивного соціального капіталу у процесі формування інтелектуального капіталу у середовищі функціонування; трансформацію соціально-трудова відносинах та кардинальну зміну умов праці.

Зміна вимог до якісних характеристик людських ресурсів, зорієнтованих на розвиток унікальних навичок персоналу, затребуваних за нової економіки знань, стає важливим імперативом управління інтелектуальними ресурсами сучасним промисловим підприємством. Серед актуальних індикаторів інноваційного потенціалу працівників за новітніх умов розвитку, доцільно виокремити:

- інтелектуальну готовність до інноваційної діяльності (стан освіти та самоосвіти; рівень професійних знань, навичок та вмінь; рівень загального інтелекту);
- мотиваційні якості (самотивація; готовність до подолання перепон, стресостійкість, готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень та їхній результат);
- комунікативні якості (робота з інформацією та обмін знаннями; формування бази знань організації; здатність залучити людей до групової діяльності, здатність до командної роботи);

– якості інноваційної активності (володіння інформацією про галузеві науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, участь у них; генерування нових ідей; пошук та практична реалізація ідеї, креативність, гнучкість мислення);

– особистісні якості новатора (ставлення до змін; готовність сприймати та використовувати нові можливості; мобільність, ініціативність, резистентність до зовнішніх дестабілізаційних впливів тощо).

Визначальними формальними параметрами культури функціонування промислового підприємства знань є корпоративні цінності, філософія, місія соціальної мережі, неформальними – неартикульовані (візуальні, вербальні, частково втілені в матеріальні артефакти) правила, норми, інструкції щодо схвалюваних у продукуючій мережі моделей сприйняття співпрацівниками виробничих ситуацій та їхньої зворотної реакції. З цього приводу доречною є думка Е. Хадаса, який стверджував, що економіка є наукою про людину, відтак “економістам слід знати те, що є суттєвим для людини” [13, с. 65]. Не менш важливим є врахування мотиваційних аспектів формування інноваційного потенціалу працівників, зростання їх зацікавленості щодо участі у професійному навчанні та результатах своєї професійної діяльності.

Особливістю управління вітчизняними промисловими підприємства є впровадження до практики господарської діяльності апробованих методів та інструментів управління, пристосування їх до специфічних умов господарювання. За таких обставин усе більшої вагомості набуває вивчення та узагальнення зарубіжного досвіду управління інтелектуальними ресурсами. Так, принциповими напрямками діяльності більшості європейських країн у сфері формування державної науково-інноваційної політики (НІП) є:

- формування (Болгарія, Польща, Литва, Латвія, Естонія, Чехія, Румунія, Туреччина);
- оптимізування структури (Норвегія, Франція, Швеція, Данія, Велика Британія, Словенія);
- комплексне інтегрування НІП до складу міжнародних інноваційних мереж (Фінляндія, Ізраїль);
- формування внутрішніх інноваційних мереж (Норвегія, Ірландія, Франція, Німеччина, Фінляндія);
- стимулювання інноваційного кооперування бізнесу та науки (Фінляндія, Ізраїль, Велика Британія, Німеччина, Данія) [8].

Особливо цікавим для реалізації парадигмальних змін управління інтелектуальними ресурсами є досвід Великої Британії, цілісні засади державної НІП якої сформовано лише в 2008 році. Відповідальність за розробку та реалізацію НІП в цій країні покладено на Департамент інновацій, університетів і компетенцій (Department for Innovation, Universities and Skills – DIUS), до компетенцій якого віднесено питання, пов’язані з наукою, інноваціями, вищою освітою, професійним навчанням, підвищенням кваліфікації. До переліку заявлених цілей функціонування установи віднесено: розвиток професійних навичок населення, організацію наукових досліджень і освітньої діяльності світового рівня, застосування знань та навичок для розвитку інноваційної конкурентоспроможної економіки. Стратегічною перспективою розвитку системи вищої освіти країни проголошено врахування у максимальній мірі потреб роботодавців, в першу чергу, приватного бізнесу. Щодо інноваційної діяльності, DIUS отримав можливість більш ретельно і поглиблено аналізувати потенціал окремих фірм у сфері освоєння і практичного використання нових знань.

НІП країни характеризує різні аспекти інноваційного процесу: попит на інновації; підтримку інновацій у підприємницькому секторі; зв’язок інновацій з науково-дослідницькою базою; міжнародну діяльність; професійні навички, які пов’язані з інноваціями; інновації в секторі державних послуг; регіональні інновації.

Пануючою у британському суспільстві оголошено модель попиту на відкриті інновації, відповідно до якої здійснюється налагодження співпраці між університетами, комерційними організаціями, іншими компаніями, постачальниками, споживачами. Серед джерел інновацій відзначено творче застосування апробованих технологій, а також нестандартний підхід до створення нових продуктів/послуг. Такий підхід формується у процесі стимулювання попиту на інноваційну діяльність зі сторони перших споживачів – населення, підприємств та державних органів ще в процесі дизайну нових продуктів. Саме вони забезпечують критично важливий дохід на ранніх стадіях інноваційного інвестування. Державні органи формують попит засобами реалізації відомчих комерційних стратегій, власної системи закупівель з чітким зазначенням ефекту від їхнього використання, конкретних шляхів запровадження інноваційних закупівельних практик. На доповнення, DIUS доручено здійснити переорієнтування “Ініціативи підтримки наукових досліджень малих підприємств” (Small Business Research Initiative – SDRI) на технологічні R&D. Парадигму прийнято на заміну відпрацьованого підходу, коли фундаментальні інновації підтримувались переважно політичними ініціативами, пов’язаними з пропозицією нових технологій, що у подальшому довго, складно та невизначено, з точки зору ризиковості, комерціалізувались у промисловості.

Широкомасштабними заходами критичного впливу владних структур на формування навичок діяльності персоналу підприємств країни опікується Рада з технологічної стратегії (Technology Strategy Board – TSB) – фінансована DIUS позавідомча організація з компетенціями просування технологічних інновацій у галузях, що мають найбільший потенціал для прискореного зростання британської економіки в ситуаціях, коли ринкові механізми не спрацьовують. До таких заходів віднесено:

- участь TSB у запуску “показових виробництв” для демонстрування технологічних рішень на практиці;
- надання малим та середнім підприємствам регіональних інноваційних ваучерів для оплати співпраці з самостійно обраними дослідницькими організаціями;
- наділення DIUS повноваженнями щодо забезпечення інноваційних компаній доступним

фінансуванням на усіх стадіях розвитку з наданням потрібного методологічного супроводу [20-21];

- подвоєння спільними зусиллями DIUS та TSB обсягу укладених партнерських угод у сфері фінансованого державою трансферу знань від університетів, державних та приватних НДІ до британських компаній;

- спільний стратегічний аналіз інноваційної діяльності у сфері послуг зусиллями TSB, DIUS та фондом інвестування компаній на ранніх стадіях існування NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Art);

- удосконалення зусиллями Офісу з інтелектуальної власності (Intellectual Property Office – IPO) можливостей надання допомоги малим підприємствам у сфері отримання інвестицій через удосконалення обліку нематеріальних ресурсів;

Потужні зусилля спрямовуються на нарощування обсягів інвестування в наукові дослідження і масштабування обміну знань між дослідницькими центрами та підприємницьким сектором з акцентом на сфері мистецтв, гуманітарних наук, державних та секторі креативних послуг через:

- участь IPO у наданні консультацій щодо скорочення витрат та спрощення трансакційних операцій, пов'язаних з ліцензуванням та виконанням угод між університетами та компаніями-соціоцентричними екосистемами у режимі online;

- розробку рекомендацій для ЗВО щодо удосконалення управління інтелектуальною власністю в інтересах розвитку економіки в цілому;

- запровадження оновлених стандартів використання Індексу Інновацій;

- запровадження Центру дослідження інновацій (Innovation Research Center) з функціями високоякісного аналізу та формування політики у сфері [3; 5; 10].

Самостійним напрямом розвитку інтелектуального капіталу інноваційно активних організаційних утворень стає посилення міжнародного вектору наукомісткої діяльності, підвищення рівня мобільності учасників-фізичних осіб з метою отримання грантів в межах Рамкової програми ЄС, опанування лідерських ринків високотехнологічних досягнень (інформаційні технології, сенсори, передові й функціональні матеріали, біотехнології, “зелені” технології, Big Data, інтернет речей, сучасна автономна робототехніка, адитивне виробництво, хмарні обчислення, мобільний інтернет 5G) [2], об'єднання інтернаціональних аспектів кадрової політики у сфері вищої освіти, професійного навчання і підвищення кваліфікації, науки та інновацій [6].

Ознаками визнання суттєвих досягнень у сфері формування інтелектуального капіталу підприємств і, одночасно, окремими напрямами його розвитку виступає здійснення інновацій з метою задоволення комплексних потреб споживачів державних послуг – розподілення ресурсів; структурування пільг; використання моделі відкритих інновацій; реалізація нових рішень, які здійснено у приватному та некомерційному секторах національної економіки; здійснення.

В узагальненому вигляді, організаційно-економічний механізм регулювання інтелектуальних ресурсів персоналу промислових підприємств як знаннємістких соціоцентричних мереж – структурована система акцентованих на поведінкових аспектах діяльності суб'єктів виробництва нових знань засобів розпорядно-індикативного впливу на конфігурацію об'єктів регулювання, що підпорядковані меті реалізації продукуючої функції постіндустріальних екосистем в умовах глобальної конкуренції (рис. 1). При формуванні механізму враховано новітні розробки, які викладено у публікаціях [1; 7; 12; 18].

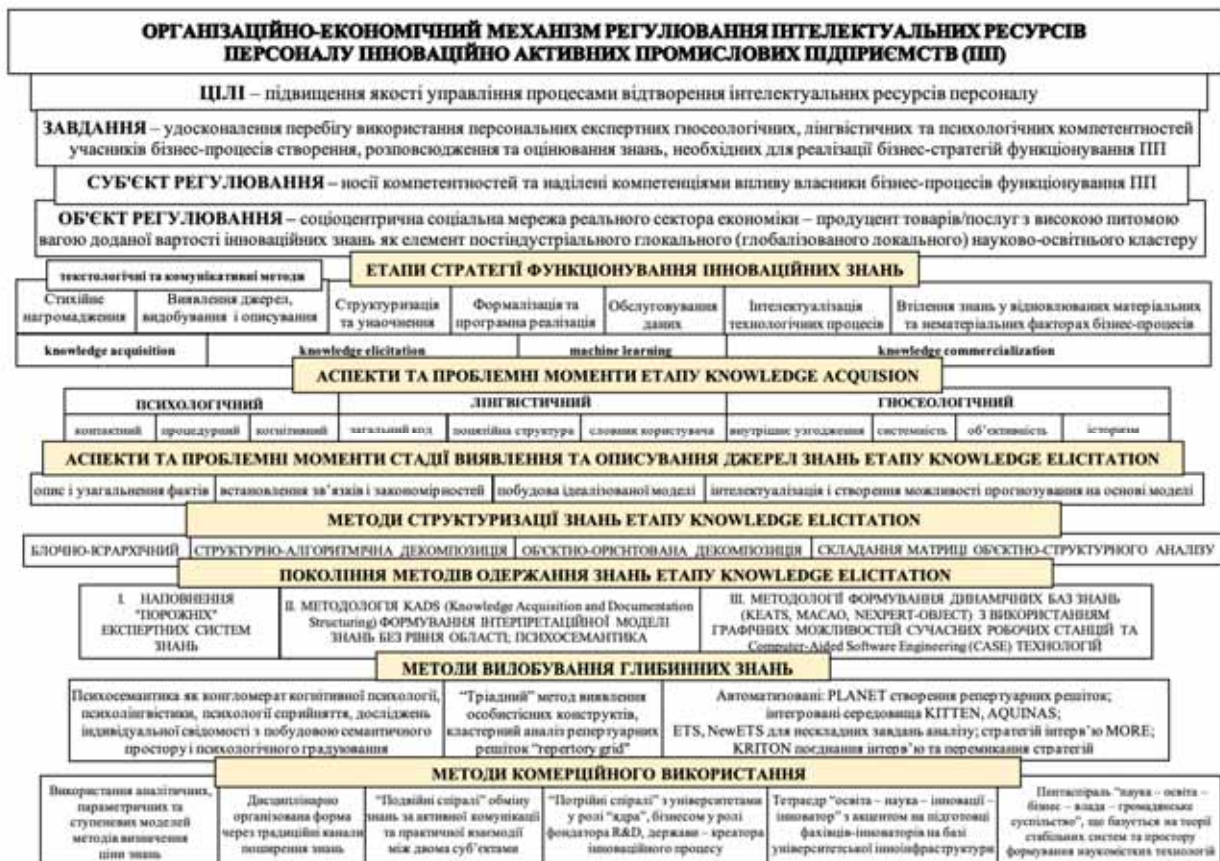


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм регулювання інтелектуальними ресурсами персоналу інноваційно активних промислових підприємств
Джерело: розроблено авторами

До внутрішніх факторів результативності функціонування мереж знань вважаємо за доцільне віднести такі елементи товариського соціального капіталу сучасного виробничого підприємства як цінності, місію, завдання та внутрішні мережні відносини, до зовнішніх – діяльність конкурентів, ринковий контекст, економічні та технологічні тренди.

На організаційні структури покладаються виконання та управління процесами покращення функцій виробництва, зберігання, циркулювання та поширення знань в різних сегментах мережі за рахунок розширення каналів комунікацій, децентралізації та деформалізації прийняття рішень, посилення гнучкості бізнес-процесів.

Інноваційно активне виробниче підприємство як соціоцентрична екосистема функціонує у якості осередка знань лише у тому випадку, якщо у повній мірі реалізує: по-перше, креативний людський капітал творчості експертів; по-друге, структурний капітал (внутрішні мережі, системи, патенти, навички формалізації досвіду та знань) задоволення ринкового попиту на інновації шляхом їхнього обміну та трансфертів; по-третє, капітал взаємодії зі стейкхолдерами, бренд та репутацію соціальної мережі знань.

Організація управління базується на ключових положеннях менеджменту продуктивністю, інноваціями, спадкоємністю, які лежать у основі концепції формування ланцюгів створення вартості акторами продукуючої знання мережі [11].

Висновки. Підхід до управління інтелектуальним потенціалом працівників промислового підприємством, що базується на запровадженні концептуальних управлінських новацій в контексті використання та розвитку інтелектуальних ресурсів персоналу, є підставою для формування стратегічних імперативів управління промисловими підприємствами в умовах постіндустріальної мережевої економіки знань. Усвідомлений та адаптований досвід управління інтелектуальними ресурсами промислових підприємств Великої Британії як країни, що входять до числа п'яти найбільших світових експортерів наукомісткої продукції та флагмана економіки знань, впритул наблизить вітчизняні підприємства до можливості нарощувати рівень інтелектуального капіталу на основі аналізу впливу на нього наукових та технологічних інновацій, формулювати та модернізувати процеси прогнозування інклюзивного соціального капіталу, комплексної специфікації сектора регулювання з врахуванням економічних сценаріїв на різних рівнях управління. Мережі знань дозволять знизити трансакційні витрати на їхнє отримання та генерування, підвищити рівень конкурентної спроможності промислових підприємств, трансформувати персональні знання у мережеві, забезпечити командно-групову комерційну результативність.

На основі використання представленого організаційно-економічного механізму регулювання інтелектуальних ресурсів персоналу покращується можливість здійснення реальної декомпозиції та розробки дорожньої карти реалізації цільових програм розвитку інтелектуального капіталу на довгострокову перспективу, формування замовлень на фундаментальні наукові дослідження, розроблення тем та програм реалізації прикладних соціально значимих технологій за запитами стейкхолдерів.

Література.

1. Баев В.В., Дзакоев З.Л. Особенности коммерциализации знаний в постиндустриальной экономике. *Известия МГТУ «МАМИ»*. № 1(15), 2013, т. 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kommertsializatsii-znaniy-v-postindustrialnoy-ekonomike> (дата звернення: 04.01.2020).
2. Беляков Г.П., Беляков С.А., Шпак А.С. Государственное управление научно-технологическим развитием: зарубежный опыт. *Вопросы инновационной экономики*. 2019. Том 9. № 3. С. 657-672. URL: doi: 10.18334/vines.9.3.40856 (дата звернення: 08.01.2020).
3. Дорошенко М., Майлс Й., Виноградов Д. Интеллектуальные деловые услуги: российский опыт. *Форсайт*. 2014. Т. 8, № 4. С. 24-38.
4. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. 272 с.
5. Хесин Е.С. Великобритания: инвестиции в человеческий капитал – фактор инновационного развития. *Современная Европа*. 2019. № 4. С.49-59.
6. Малаховський Ю.В., Кансо А., Хайдур Х. Теорія та практика формування соціального капіталу науково-освітнього кластеру регіональної інноваційної екосистеми на базі технічного університету. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2018. Вип. 1 (34). С. 269-280.
7. Майлс Й. Сервисные инновации в XXI веке. *Форсайт*. 2011. Т.5. №2. С. 4-15.
8. Никонова, А.А. Инвестиции в инновации в современном мире: особенности и закономерности. *Синергия*. 2017. №1. С. 71-82.
9. Петренко В. П. Концепція інтелектокористування як основа новітньої парадигми практичного менеджменту. *Сучасні тенденції розвитку наукової думки: Збірник матеріалів II Міжнародної науковопрактичної конференції “Економічні науки”*. 2011. С. 103–105. URL: <http://gisap.eu/test/ru/kontsepts> (дата звернення: 27.12.2019).
10. Шматко Н.А. Научный капитал как драйвер социальной мобильности ученых. *Форсайт*. 2011. Т. 5. № 3. С. 18-32.
11. Смородинская Н.В. Сетевые инновационные экосистемы и их роль в динамизации экономического роста. *Инновации* №7(189), 2014, с. 27-33.
12. Drobnyazko S., Barwińska-Małałowicz A., Ślusarczyk B., Zavidna L., Danylovykh-Kropyvnytska M. (2019). Innovative Entrepreneurship Models in the Management System of Enterprise Competitiveness. *Journal of Entrepreneurship Education*, Volume 22, Issue 4, 2019. URL: <https://www.abacademies.org/articles/Innovative-entrepreneurship-models-in-the-management-system-1528-2651-22-4-408.pdf> (дата звернення: 12.01.2020).
13. Human Goods, Economic Evils: A Moral Approach to the Dismal Science / By. Edward Hadas. Wilmington, Delaware: ISI Books. 2007. 325 p.
14. Krause I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? *Foresight and STI Governance*. 2019, vol. 13, no 2, pp. 52-60.
15. Kuhn T. The Structure of Scientific Revolutions, 2 nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1970. 210 p.
16. Kuzminov Ya., Sorokin P., Froumin I. Generic and Specific Skills as Components of Human Capital: New Challenges for Education Theory and Practice. *Foresight and STI Governance*. 2019, vol. 13, no 2, pp. 19-41.
17. Linton J. Quiet Contributors: The Role of the Arts, Humanities and Social Sciences in Innovation. *Foresight and STI Governance*. 2018, vol. 12, no 3, pp. 6-12.
18. Malakhovskiy Y. Gamaliy V., Zhovnovach R., Kulazhenko V, Cherednichenko M., Assessment of the risks of entrepreneurship as a prerequisite for the implementation of innovation projects, *Journal of Entrepreneurship Education*. 2019, Vol: 22 Issue: 1S, pp. 127-133.
19. Milovidov V. Hearing the Sound of the Wave: What Impedes One’s Ability to Foresee Innovations? *Foresight and STI Governance*. 2018, vol. 12, no 1, pp. 88-97.
20. Nabulsi, H. (2016). Modern approaches to regulation of public-private partnership. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, 2016. 30, С. 286-296.
21. Seidl da Fonseca R., Pinheiro-Veloso A. The Practice and Future of Financing Science, Technology, and Innovation. *Foresight and STI Governance*. 2018, Vol. 12, no 2. pp. 6-22. DOI: 10.17323/ 2500-2597.2018.2.6.22 (дата звернення: 10.01.2020).

References.

1. Baev, V.V., Dzakov, Z.L. (2013), “Features of the commercialization of knowledge in the post-industrial economy”, *News of MSTU “MAMI”* [Online], № 1(15), Vol. 5, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kommertsializatsii-znaniy-v-postindustrialnoy-ekonomike> (Accessed 4 January 2020).

2. Belyakov, G.P., Belyakov, S.A., & Shpak, A.S. (2019), "State management of scientific and technological development: foreign experience", *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki*, Issue 9, no 3, available at: doi: [10.18334/vinec.9.3.40856](https://doi.org/10.18334/vinec.9.3.40856) (Accessed 8 January 2020).
3. Doroshenko, M., Mayls, I., & Vinogradov, D. (2014), "Intelligent Business Services: Russian Experience", *Foresight*, Vol. 4, pp. 24-38.
4. Druker, P. (2000), *Zadachi menedzhmenta v XXI veke: [Management Challenges for the 21st Century]*, Moscow: Williams Publishing House. Russian.
5. Hesin, E. (2019), "United Kingdom: Investing in human capital – a factor in innovative development", *Modern Europe*, Vol. 4, pp. 49-59.
6. Malakhovsky, Y., Kanso, A., & Haidura, H. (2018), "Theory and practice of social capital formation in the scientific-educational cluster of the regional innovation ecosystem on the basis of a technical university", *Central Ukrainian Scientific Bulletin. Economic sciences*, Vol. 1 (34), pp. 269-280.
7. Miles, J. (2011), "Service innovations in the 21st century. *Foresight*", Vol. 2, pp. 4-15.
8. Nikonova, A. (2017), "Investing in innovation in the modern world: features and patterns" *Synergy*, Vol.1, pp.71-82.
9. Petrenko, V. (2011), "Concept ntelektokoristuvannya as the basis of the new paradigm of practical management", *Suchasni tendentsii rozvytku naukovoï dumky* [Nowadays trends in science thought]. Zbirnyk materialiv II Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii "Ekonomichni nauky", available at: <http://gisap.eu/test/ru/kontsepts> (Accessed 27 December 2019).
10. Shmatko, N. (2011), "Scientific capital as a driver of social mobility of scientists", *Foresight*, Vol. 3, pp. 18-32.
11. Smorodinskaya, N. (2014), "Network innovation ecosystems and their role in the dynamization of economic growth", *Innovation*, Vol.7(189), pp. 27-33.
12. Drobyazko S., Barwińska-Małajowicz A., Ślusarczyk B., Zavidna L. & Danylovych-Kropyvnytska M. (2019), "Innovative Entrepreneurship Models in the Management System of Enterprise Competitiveness", *Journal of Entrepreneurship Education*, Volume 22, Issue 4, available at: <https://www.abacademies.org/articles/Innovative-entrepreneurship-models-in-the-management-system-1528-2651-22-4-408.pdf> (Accessed 12 January 2020).
13. Hadas, E. (2007), *Human Goods, Economic Evils: A Moral Approach to the Dismal Science*. Wilmington, Delaware: ISI Books. 2007. USA.
14. Krause, I. (2019), "Coworking Space: A Window to the Future of Work?" *Foresight and STI Governance*, Vol. 13, pp. 52-60.
15. Kuhn, T. (1970), *The Structure of Scientific Revolutions*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1970. USA.
16. Kuzminov, Ya., Sorokin, P., & Froumin, I. (2019), "Generic and Specific Skills as Components of Human Capital: New Challenges for Education Theory and Practice". *Foresight and STI Governance*, Vol. 13, No 2, pp. 19-41.
17. Linton, J. (2018), "Quiet Contributors: The Role of the Arts, Humanities and Social Sciences in Innovation", *Foresight and STI Governance*, Vol. 12, No 3, pp. 6-12.
18. Malakhovsky, Y., Gamaliy, V., Zhovnovach, R., Kulazhenko, V. & Cherednichenko, M. (2019), "Assessment of the risks of entrepreneurship as a prerequisite for the implementation of innovation projects", *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol: 22 Issue: 1S, pp.127-133.
19. Milovidov, V. (2018), "Hearing the Sound of the Wave: What Impedes One's Ability to Foresee Innovations?" *Foresight and STI Governance*, Vol. 12, No 1 pp. 88-97.
20. Nabulsi, H. (2016), "Modern approaches to regulation of public-private partnership", *Naukovi pratsi Kirovohralskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 2016, Vol. 30, C. 286-296.
21. Seidl da Fonseca R., & Pinheiro-Veloso A. (2018), "The Practice and Future of Financing Science, Technology, and Innovation", *Foresight and STI Governance*. Vol. 12, no 2. C. 6-22. DOI: 10.17323/2500-2597.2018.2.6.22. (Accessed 10 January 2020).

Стаття надійшла до редакції 20.02.2020 р.