

Разработка проактивного механизма управления интеллектуальным капиталом организации

Герасимов Кирилл Борисович

Д-р экон. наук, проф. каф. экономики

ORCID: 0000-0001-6342-3076, e-mail: 270580@bk.ru

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086,
Московское шоссе, 34, г. Самара, Россия

Аннотация

Целью настоящего исследования является разработка проактивного механизма управления интеллектуальным капиталом отечественных организаций и характеристика его элементов для обеспечения эффективного решения задач модификации сложившейся системы управления человеческими ресурсами адекватно потребностям современного бизнеса и вызовам «новой» экономики. Проведен анализ современных достижений в области управления интеллектуальным капиталом в социально-экономических системах. Применялись методы системного и структурного анализа, синтеза, сравнения, моделирования и описания. Создан проактивный механизм управления интеллектуальным капиталом, способствующий своевременному выявлению неэффективно реализуемых позиций в управлении интеллектуальными активами и оперативному принятию актуальных кадровых решений, поддерживающих процессы реализации миссии и достижения стратегии. Сформированный механизм охватывает весь спектр вопросов, связанных с человеческими ресурсами, и учитывает ключевые специфические характеристики функционирования конкретной организации. Его практическое использование позволит не только улучшить кадровые процессы, но и станет опорой для модернизации всех протекающих процессов, обеспечивая тем самым проявление синергетических эффектов, ускорение технологического обновления и инновационного роста компании. Исследование является ценным инструментом, задающим вектор развития управленческой деятельности отечественных организаций и способствующим формированию надпрофессионального мышления менеджеров и новых подходов ведения бизнеса.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, интеллектуальный актив, эффективность управления, знания, инновации, конкурентоспособность организации, бренд организации, проактивный механизм, устойчивое развитие

Для цитирования: Герасимов К.Б. Разработка проактивного механизма управления интеллектуальным капиталом организации // Управление. 2026. Т. 14. № 1. С. 5–13. DOI: 10.26425/2309-3633-2026-14-1-5-13

Developing a proactive mechanism for managing the intellectual capital of an organization

Kirill B. Gerasimov

Dr. Sci. (Econ.), Prof. at the Economics Department
ORCID: 0000-0001-6342-3076, e-mail: 270580@bk.ru

Samara National Research University, 34, Moskovskoe shosse, Samara 443086, Russia

Abstract

The purpose of the study is to develop a proactive mechanism for managing the intellectual capital of Russian organizations and to characterize its elements to ensure effective solutions to the challenges of modifying the existing human resource management system to meet the needs of modern business and the challenges of the “new” economy. Modern achievements in the intellectual capital management in socio-economic systems have been analyzed. The paper used methods of system and structural analysis, synthesis, comparison, modeling, and description. A proactive intellectual capital management mechanism has been created to facilitate the timely identification of inefficiently implemented positions in intellectual asset management and the prompt adoption of relevant personnel decisions that support the processes of mission implementation and strategy achievement. The formed mechanism covers the entire range of issues related to human resources and considers the key specific characteristics of the functioning of a particular organization. Its practical use will not only improve HR processes, but will also become a pillar for all ongoing processes modernization, thereby ensuring synergetic effects manifestation, technological renewal acceleration, and a company’s innovative growth. The study is a valuable tool that sets the vector for developing management activities in Russian organizations and contributes to forming supra-professional thinking of managers and new approaches to doing business.

Keywords: intellectual capital, intellectual asset, management efficiency, knowledge, innovation, organization competitiveness, organization brand, proactive mechanism, sustainable development

For citation: Gerasimov K.B. (2026). Developing a proactive mechanism for managing the intellectual capital of an organization. *Upravlenie / Management (Russia)*, 14 (1), pp. 5–13. DOI: 10.26425/2309-3633-2026-14-1-5-13



Введение / Introduction

Динамизм современного мира обуславливает потребность в изменении традиционных подходов к управлению организациями и учет в их деятельности ключевых факторов (международная конкуренция, радикальные технологические изменения, ускорение обмена информацией, возрастающая сложность бизнеса и пр.), сильно воздействующих на стабильность и возможности прогрессивного развития в долгосрочной перспективе. В перманентно изменяющихся конкурентных условиях рынка компании должны соответствовать требованиям «новой» (усложнившейся) экономики, когда традиционные столпы экономической мощи – капитал, земля, сырье и технологии – не являются определяющими элементами успеха в бизнесе. Основной фокус в обеспечении будущего организаций и их долголетия следует делать на способности эффективно использовать наиболее ценный ресурс – деловые знания.

Произошедший переход от «информационной эпохи» к «эре знаний» определяет тотальную цифровизацию бизнес-процессов, распространение новых информационных технологий и телекоммуникаций. Внедряемые новшества создают предпосылки для модификации HR-сферы организаций. Главным образом они затрагивают существующие механизмы организационного обучения, которые в настоящее время требуют серьезных доработок (в ряде случаев кардинального пересмотра) и акцента на развитии интеллектуального капитала, создающего прочную опору для непрерывного выпуска инноваций и обогащения конкурентных преимуществ, обеспечивающих лидерство и долгосрочное выживание в нестабильных условиях российского бизнеса.

Многие современные руководители осознали, что знания – наиболее важный актив организации. Ее способность гибко адаптироваться к постоянно проявляющимся потрясениям, продолжая стабильно генерировать блага и продуктивно функционировать (независимо от силы воздействия стрессовых факторов внешней среды), во многом определяется знаниями, умениями и навыками, имеющимися у персонала. Сегодня многие компании считают интеллектуальные активы основополагающими стратегическими рычагами, напрямую воздействующими на эффективность бизнеса и возможности обеспечения инновационно ориентированного экономического роста. В связи с этим они уделяют большое внимание вопросам финансирования его развития и рационализации использования.

В условиях «новой» экономики результативность достижения стратегии отдельно взятых компаний и успех реализации национальных целей развития всей страны

зависят от совершенства интеллектуального капитала и эффективности управления им. Возникает потребность в формировании современного (прогрессивного) механизма управления интеллектуальным капиталом организации, способного обеспечить проактивное развитие каждой составляющей интеллектуального капитала, формирование адекватной настоящему времени корпоративной культуры знаний и повышение качества человеческих ресурсов на основе внедрения инноваций в HR-сферу, создание безопасных условий накопления и использования знаний.

Целью настоящего исследования является разработка проактивного механизма управления интеллектуальным капиталом отечественных организаций и характеристика его элементов для обеспечения эффективного решения задач модификации сложившейся системы управления человеческими ресурсами адекватно потребностям современного бизнеса и вызовам «новой» экономики.

Материалы и методы исследования / Materials and methods of research

В качестве материалов для реализации настоящего исследования использованы нормативно-правовые документы и научные публикации авторов, труды которых посвящены решению актуальных проблем в сфере управления интеллектуальным капиталом и повышению эффективности управления человеческими ресурсами отечественных организаций.

В научной электронной библиотеке с одноименным наименованием найдено и проанализировано 214 публикаций. Столь значительное количество работ говорит об актуальности выбранной проблематики и потребности в доработке (принципиальном пересмотре) имеющихся решений с позиции современности и проявившихся новых (усложнившихся) условий в развитии экономики Российской Федерации.

Исследование проведено с использованием методов системного и структурного анализа и синтеза, сравнения, моделирования и описания, что позволило глубоко проанализировать сущность изучаемого объекта – интеллектуального капитала, – детально проработать содержание его ключевых элементов и сформировать эффективный механизм управления, учитывающий специфические характеристики функционирования отечественных организаций.

Подходы к управлению интеллектуальным капиталом организации / Approaches to managing an organization's intellectual capital

В сложных экономических условиях и при беспрецедентном санкционном давлении практически все отечественные отрасли претерпевают значительные

трансформации в своей деятельности, делая ставку на инновации и технологическое обновление, благоприятствующие ускорению процессов перехода на опережающие темпы инновационно ориентированного экономического роста и обеспечению конкурентоспособности и долголетия на внешнем и внутреннем рынках. Человеческие ресурсы в сложившихся обстоятельствах являются одним из ключевых элементов, гарантирующих успех производимых модификаций и будущее организаций [Баранова, Гаврилов, 2023; Васяйчева, 2024].

При рассмотрении интеллектуального капитала с позиции управления человеческими ресурсами следует отметить, что эта категория гораздо шире, чем просто человеческий ресурс, хотя персонал играет основополагающую роль в его формировании и обеспечении эффективности последующего использования. С точки зрения большинства авторов, интеллектуальный капитал представляет собой систему знаний и умений персонала, а также результаты его интеллектуальной деятельности, определяющие устойчивость и процветание организации в долгосрочной перспективе [Коваленко, Дьячков, 2022; Макаров, 2022; Устинова, Устинов, Салахов, 2023]. В.Л. Иноземцев в своих научных трудах рассматривает интеллектуальный капитал как движущую силу развития современных организаций. Он подчеркивает необходимость инвестирования средств в обогащение человеческого потенциала и создание благоприятных условий для проявления творчества и повышения инновационной активности персонала [Иноземцев, 1998]. В работах Б.З. Мильнера интеллектуальный капитал определяется актив организации, обеспечивающий эффективность реализации ее миссии и стратегии, включающий квалификацию персонала, организационную культуру, научную базу и современные информационные технологии [Мильнер, 2003].

Проблема управления интеллектуальным капиталом сложна и многогранна. Она включает человеческий капитал, инновационный капитал и связанные с ними внутриорганизационные отношения и внешние связи, широко охватывает такие области знаний, как менеджмент, психология, экономика, социология, коммуникации, здравоохранение, благополучие, права интеллектуальной собственности и устойчивое развитие (особо актуальное в настоящее время, в условиях нестабильности и постоянно проявляющихся рисков).

Многочисленные публикации представляют междисциплинарный взгляд на исследуемую проблематику [Пралиева, Турдугулова, 2022; Татаринев, Аникиенко, 2022; Сутулова, 2024; Гальдикас, Гальдикас, 2022; Перес Иснага, 2022]. По мнению многих авторов, обучение и наращивание трудового потенциала

являются основными факторами, способствующими развитию интеллектуального капитала посредством накопления знаний, задействованных в формировании способностей персонала принимать активное участие в производстве инноваций в ответ на изменения внешних условий и адаптации к ним.

В современном мире знания — это не только быстрое принятие решений для текущих проблем, но и проактивное управление, то есть предвидение будущих трудностей и определение комплекса возможных действий по их устранению, предпринимаемых сегодня с целью обеспечения устойчивого развития организации завтра. Создание организационной базы знаний по итогам практического использования полученных в ходе целевого обучения сведений способствует значительному расширению интеллектуального капитала и повышает возможности компаний для увеличения доли рынка (либо создания новых рынков), что является необходимым условием достижения национальных целей развития отечественной экономики.

Выбор оптимальной методологии управления интеллектуальным капиталом / *Selecting optimal methodology for managing intellectual capital*

Основной проблемой для большого числа руководителей отечественных организаций является выбор оптимальной методологии управления интеллектуальным капиталом, которая бы повышала их инновационную способность адаптивно функционировать в современных реалиях рынка. При ее решении следует учитывать, что специфика деятельности, размер и форма собственности организаций сильно воздействуют на систему менеджмента знаний и выбор подхода к управлению интеллектуальными активами. Также отличаются применяемые цифровые платформы и технологии.

Сложные технологические платформы, как правило, недоступны для большинства организаций малых и средних размеров по причине ограниченности финансовых ресурсов на их установку и последующую эксплуатацию. При формировании универсальных моделей и механизмов управления интеллектуальным капиталом и выборе направлений для их технологического оснащения необходимо учитывать не только финансовые возможности компании, но и имеющиеся у работников цифровые компетенции и их цифровую зрелость. Последние влияют не только на эффективность их работы в цифровом знаниевом пространстве с целью решения текущих задач, но и на возможности самостоятельного (расширенного) использования обширного технологического инструментария для

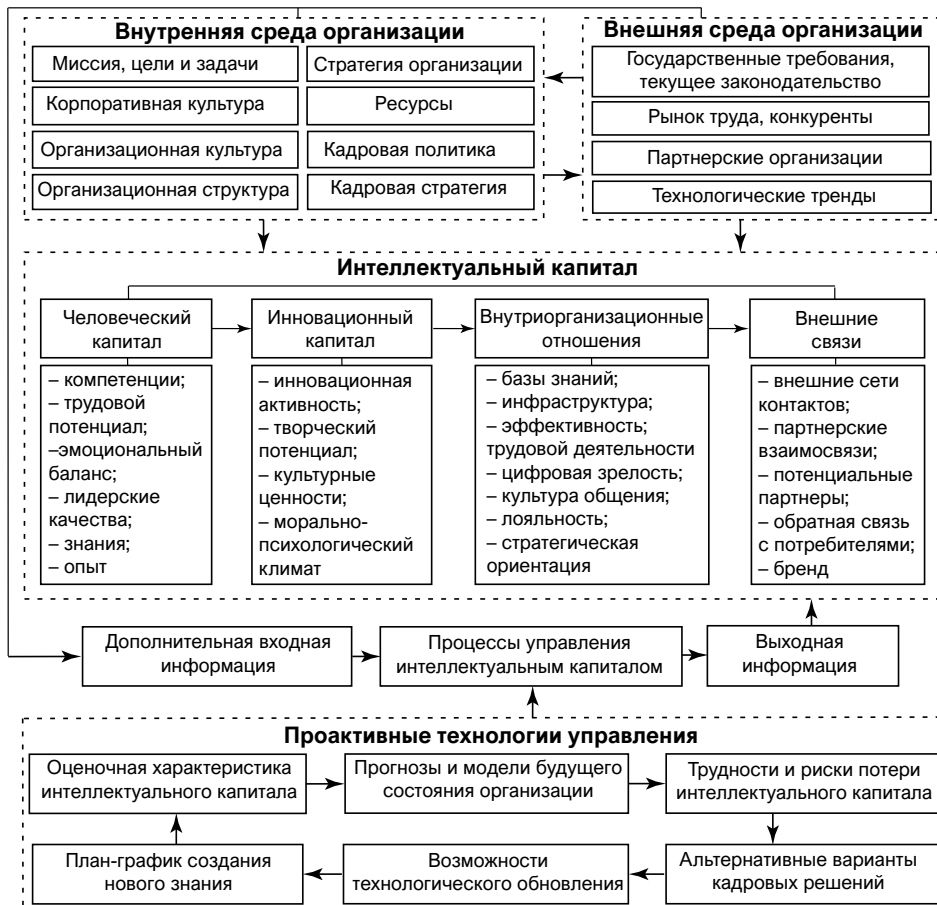
формирования собственных инициатив и предложений, направленных на улучшение рабочих процессов и реализацию инновационных проектов.

Исходя из обобщения результатов исследования специфики управления интеллектуальным капиталом в различных организациях, на рисунке представлен универсальный проактивный механизм, способствующий своевременному выявлению неэффективно реализуемых позиций в управлении интеллектуальными активами и оперативному принятию актуальных кадровых решений, обуславливающих достижение высокого уровня конкурентоспособности, стабильного роста и высокой рентабельности в деятельности компании. Его отличие от уже созданных в практике отечественного менеджмента механизмов заключается в комплексном подходе к управлению интеллектуальным капиталом, объединяющем важнейшие составляющие внешней и внутренней среды, а также обеспечивающем активное позиционирование организации, нацеленное на созидательное преобразование реальности, а не простое приспособление к сложившимся обстоятельствам ведения бизнеса.

Рассмотрим подробнее содержание разработанного механизма управления интеллектуальным капиталом организации.

Исследование внутренней среды является важным элементом механизма, так как до выработки конкретных действий требуется глубокое понимание текущего состояния организации, а также определение возможностей и резервов ее экономического роста. С этой целью производится аналитика миссии, целей, задач и стратегии, оценивается соответствие последней национальным планам развития отечественной экономики, в случае необходимости решается вопрос о внесении изменений в заданные ориентиры.

Анализ корпоративной и организационной культуры, организационной структуры, кадровой политики и стратегии позволяет осознать установленные ценности организации, эффективность распределения функциональных задач по соответствующим категориям работников, их трудовую нагрузку, оценить мотивацию персонала и уровень его вовлеченности, что способствует формированию общего представления об эффективности управления интеллектуальным капиталом и перспективами его улучшения.



Составлено автором по материалам исследования

Рисунок. Проактивный механизм управления интеллектуальным капиталом организации
Figure. Proactive mechanism for managing an organization's intellectual capital

Аналитика имеющихся в распоряжении ресурсов помогает определить их достаточность для реализации намеченной стратегии. Оценка знаний, умений и навыков работников, организационных процессов и технологий являет исследователям объективное представление о прогрессивности системы управления интеллектуальными активами и об областях, нуждающихся в оптимизации и модернизации.

Исследование внешней среды (государственных требований, текущего законодательства, рынка труда, конкурентов, партнерских организаций, технологических трендов) необходимо для своевременной адаптации системы управления к изменившимся условиям ведения бизнеса, соответствующего обновления текущей базы знаний и подходов к рациональному использованию интеллектуального капитала с целью минимизации рисков и максимизации экономических эффектов.

Структурные компоненты интеллектуального капитала / Structural components of intellectual capital

С позиции того, что интеллектуальный капитал является составной частью человеческих ресурсов, произведено его структурирование по следующим компонентам.

1. Человеческий капитал, который складывается из компетенций, трудового потенциала, эмоционального баланса, лидерских качеств, знаний и опыта. Каждой современной компании, стремящейся обеспечить стабильность и устойчивость на рынке, необходим дифференцированный подход к развитию и поддержке компетентности сотрудников. С позиции управления интеллектуальным капиталом требуется аргументированный выбор методов и средств формирования компетенций. Особое внимание стоит уделять цифровым компетенциям, являющимся опорой для технологического обновления организаций.

Трудовой потенциал учитывает физическую работоспособность, профессиональный стаж и квалификацию персонала. Возможности эффективного осуществления интеллектуальной деятельности и продуктивного использования интеллектуального капитала во многом зависят именно от этой его составляющей.

Доказано, что эмоциональный баланс благотворно влияет на производительность и общее самочувствие персонала. Его поддержанию на определенном уровне способствуют современные психологические практики и тренинги [Васяйчева, 2024]. Эмоционально устойчивый сотрудник демонстрирует высокую стрессоустойчивость, улучшает свою творческую активность и повышает личную ответственность перед коллективом и руководством.

Эффективное управление интеллектуальным активом зависит от лидерских качеств руководителей организации. Лидерами могут стать не только руководители высшего звена, но и рядовые сотрудники, проявляющие инициативу и демонстрирующие желание брать на себя ответственность. Такие лидеры способствуют формированию здорового климата в коллективе и созданию творческой рабочей атмосферы.

Знания и опыт неразрывно связаны друг с другом. Опыт позволяет работникам глубоко осознать сложившуюся ситуацию (или проблему), тогда как знания способствуют выбору оптимальных управленческих решений.

2. Инновационный капитал включает такие компоненты, как инновационная активность, творческий потенциал, культурные ценности, морально-психологический климат. Инновационная активность охватывает всю цепочку мероприятий по интенсивному использованию интеллектуального капитала с целью выпуска конкурентоспособных инноваций, способных обеспечить организации прорывное развитие. Творческий потенциал представляет собой способность персонала к генерированию уникальных предложений, решению нестандартных задач и созданию инновационных продуктов и услуг. Культурные ценности формируют традиции, ориентированные на постоянное совершенствование, стремление к инновационному развитию и поддержку нововведений. Они должны обеспечивать сотрудникам свободу в использовании интеллектуальных активов компании. Морально-психологический климат отражает степень доверия и взаимопонимания в коллективе, заинтересованности работников в решении намеченных задач и их общий настрой на позитивные перемены.

3. Внутриорганизационные отношения (с точки зрения оценки эффективности управления интеллектуальным капиталом) следует анализировать по следующим составляющим: базы знаний, инфраструктура, эффективность трудовой деятельности, цифровая зрелость, культура общения, лояльность, стратегическая ориентация.

Базы знаний содержат ценную информацию, которая увеличивает шансы компании успешно конкурировать в динамичных условиях рынка. Сюда входят базы данных, электронные библиотеки, экспертные системы и платформы для обмена знаниями. Их доступность и удобство использования определяют эффективность аккумуляции и распределения знаний внутри организации.

Инфраструктурный компонент описывает технические средства, обеспечивающие безопасное хранение, обработку и распространение информации.

Сюда относятся компьютерные сети, программное обеспечение, устройства хранения данных и средства телекоммуникаций.

Эффективность трудовой деятельности позволяет оценить продуктивность персонала организации, объемы и темпы решения поставленных задач в определенный период времени, а также их качество. Высокая эффективность трудовой деятельности свидетельствует о грамотном использовании интеллектуального капитала.

Цифровая зрелость определяет уровень цифровизации и информатизации организации. На основе этого компонента можно интерпретировать, насколько широко работниками используются цифровые технологии и насколько оперативно компания реагирует на происходящие во внешней среде изменения.

Культура общения способствует пониманию уставленного стиля и характера взаимоотношений в коллективе. Поддерживающая и открытая культура общения снижает страх высказываться и делиться своими идеями, что ведет к увеличению потока инноваций и снижению конфликтности.

Высокая лояльность персонала свидетельствует о его приверженности общим целям компании, удовлетворенности сложившимися условиями труда и уважении к руководству. Лояльные сотрудники готовы активно вкладываться в развитие организации, предлагая идеи и участвуя в проектах по развитию организации.

Стратегическая ориентация отражает согласованность действий сотрудников с общими стратегическими целями организации. Персонал осознаннее подходит к реализации функциональных обязанностей и больше стремится участвовать в инновационных процессах, если имеет четкое представление о миссии и целях функционирования компании.

4. Внешние связи для определения продуктивности управления интеллектуальным капиталом оцениваются по таким элементам, как внешние сети контактов, партнерские взаимосвязи, потенциальные партнеры, обратная связь с потребителями, бренд.

Внешние сети контактов – важнейший компонент интеллектуального капитала организации, отражающий качество и широту ее деловых контактов: связей с поставщиками, государственными органами, профессиональными объединениями и общественными организациями. Разветвленная сеть полезных контактов повышает вероятность заключения новых контрактов и расширения бизнеса.

Партнерские взаимосвязи включают совместные научные проекты, совместное производство, инвестиционное сотрудничество и сетевые соглашения. От их качества зависят стабильность и устойчивость функционирования организации.

Потенциальные партнеры – организации, готовые к сотрудничеству в будущем. Работа с потенциальными партнерами укрепляет позиции компании на рынке и открывает пути для дальнейшего развития.

Обратная связь с потребителями предоставляет ценные сведения о предпочтениях, пожеланиях и недовольстве клиентов. Она способствует не только повышению удовлетворенности потребителей, но и интенсификации использования интеллектуального капитала с целью выработки инноваций, удовлетворяющих текущие и потенциальные запросы рынка.

Бренд – важный актив, представляющий собой репутацию и узнаваемость организации на рынке. Хорошо проработанный бренд становится неотъемлемой составляющей интеллектуального капитала компании, помогая ей привлекать таланты, завоевывать доверие клиентов и укреплять конкурентные преимущества на рынке.

На основе детального описания всех вышеуказанных компонентов можно сформировать полное представление о специфике управления интеллектуальным капиталом конкретной организации.

Процесс управления интеллектуальным капиталом / Intellectual capital management process

Процесс управления интеллектуальным капиталом представляет собой классический вид, где на основе поступающей информации выполняется определенная последовательность действий (четко регламентированная в каждой организации), реализуемых с целью достижения конкретных установок. Внедрение в него проактивных технологий обеспечит компании стабильное развитие в долгосрочной перспективе за счет целенаправленной деятельности по предупреждению рисков событий и принятию аргументированных решений, направленных на активное формирование, сохранение и расширение интеллектуальных активов.

Оценочная характеристика интеллектуального капитала получается путем определения количественных и качественных показателей, отражающих совокупный объем знаний, навыков, инноваций и иных интеллектуальных активов. Она позволяет осознать уровень интеллектуального богатства организации.

Прогнозы и модели будущего состояния организации строятся с целью визуального представления перспектив ее развития в случае осуществления активных мер по совершенствованию управленческой деятельности и без них.

Идентифицируемые трудности и риски потери интеллектуального капитала позволяют руководству разработать адекватную стратегию по защите и сохранению интеллектуальных активов (особенно

в высокотурбулентные периоды). Альтернативные варианты кадровых решений содержат вариативные подходы к использованию интеллектуального капитала в зависимости от множества факторов, таких как ситуация на рынке, финансовое положение организации, ее стратегические ориентиры развития и индивидуальные особенности персонала.

Возможности технологического обновления обеспечивают четкое определение направлений внедрения новых информационных и цифровых технологий в управленческую деятельность, повышающих скорость обработки поступающей информации, принятия решений, мониторинг их реализации и качество исполнения. План-график создания нового знания является эффективным инструментом проактивного управления интеллектуальным капиталом, способствующим планомерному развитию этого процесса и получению желаемых эффектов от его модернизационной трансформации.

Новизна сформированного проактивного механизма управления интеллектуальным капиталом состоит в его направленности на будущее, развитие надпрофессионального мышления у персонала, задействованного в управленческой деятельности, а также технологическое обновление организаций, что выделяет его среди прочих аналогичных инструментов управления интеллектуальным капиталом.

Заключение / Conclusion

Для обеспечения устойчивого развития отечественных организаций в усложнившихся условиях ведения бизнеса требуется не просто их технологическое обновление и достижение независимости от иностранных поставщиков, но и формирование обширных баз знаний, позволяющих активно выпускать прорывные инновации, позволяющие производителям расширять текущие рынки или создавать новые. Адекватно подобранный инструментарий управления интеллектуальным капиталом создает опору для рационального использования имеющихся знаний, опыта и потенциала, превращая их в реальные экономические выгоды, создавая новую стоимость и повышая рентабельность организации.

Далеко не все руководители современных организаций осознают важность интеллектуального капитала в экономике знаний. Эта проблема связана с рядом причин, препятствующих его полноценному восприятию ими как важнейшего актива экономического роста и конкурентоспособности: непонимание природы интеллектуального капитала, сложность оценки, отсутствие прямой корреляции с прибылью, устойчивость традиционного менталитета, игнорирование долгосрочного эффекта, недостаток информационного поля, недостаточный уровень квалификации менеджеров и др.

Первоначальным шагом к выстраиванию эффективного управления интеллектуальным капиталом должно стать изменение устаревшего мировоззрения руководителей и развитие у них понимания его ценности. Реализовать этот шаг можно посредством краткосрочного обучения, ориентированного на просвещение менеджеров о сущности и механизмах управления интеллектуальными активами. Представление наглядных примеров о пользе инвестиций в человеческие ресурсы усилит эффекты от этого обучения.

Важно подчеркнуть, что при разработке комплексных программ и проектов управления интеллектуальным капиталом необходимо учитывать специфику деятельности конкретных организаций. Слепое копирование опыта других компаний может не привести к желаемым результатам, а в ряде случаев даже усугубит их текущее положение.

Настоящее исследование ориентировано на разработку проактивного механизма управления интеллектуальным капиталом отечественных организаций. Представленный автором механизм состоит из совокупности взаимосвязанных элементов, обеспечивающих будущий успех организации в условиях современной экономики знаний. Он является универсальным инструментом, задающим вектор развития управленческой деятельности отечественных организаций и способствующем формированию надпрофессионального мышления менеджеров и новых подходов ведения бизнеса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Баранова, И. П., Гаврилов, К. А. Роль человеческих ресурсов в достижении конкурентного преимущества в современном бизнесе / И. П. Баранова, К. А. Гаврилов // Инновации и инвестиции. – 2023. – № 7. – С. 97–100. – EDN CCJPBB.

REFERENCES

Baranova, I. P., Gavrilov, K. A. (2023). The Role of Human Resources in Achieving Competitive Advantage in Modern Business. *Innovations and Investments*, 7, 97–100. (In Russian).

- Васяйчева, В. А. Майнд ребалансинг как фактор обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий / В. А. Васяйчева // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2024. – Т. 15, № 1. – С. 32–38.
- Васяйчева, В. А. Спецификация процесса управления инновационной деятельностью промышленных предприятий: кадровый аспект / В. А. Васяйчева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 61–69.
- Гальдикас, Л. Н., Гальдикас, В. А. Влияние цифровой трансформации на управление интеллектуальным капиталом / Л. Н. Гальдикас, В. А. Гальдикас // Экономические и гуманитарные науки. – 2022. – № 3(362). – С. 101–109. – DOI 10.33979/2073-7424-2022-362-3-101-109. – EDN KXMPED.
- Иноземцев, В. Л. За пределами экономического общества: Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. М.: Наука, 1998. – 639 с.
- Коваленко, Н. В., Дьячков, Д. В. Интеллектуальный капитал: сущность, структура / Н. В. Коваленко, Д. В. Дьячков // Экономический вестник ДонГТИ. – 2022. – № 13. – С. 19–25.
- Макаров, П. Ю. Интеллектуальный капитал в понятийно-категориальном аппарате экономической науки: критическое осмысление и систематизация / П. Ю. Макаров // Вопросы экономики. – 2022. – № 4. – С. 5–25.
- Мильнер, Б. З. Управление знаниями: Эволюция и революция в организации. М.: Инфра-М, 2003. – 177 с.
- Перес Иснага, Л. Управление интеллектуальным капиталом компаний в цифровой экономике / Л. Перес Иснага // Вестник Астраханского государственного технического университета. Экономика. – 2022. – № 1. – С. 43–49.
- Пралиева, С. Ж., Турдугулова, Ж. Б. Управление интеллектуальным капиталом на предприятиях / С. Ж. Пралиева, Ж. Б. Турдугулова // Форум. – 2022. – № 2(25). – С. 30–34. – EDN CNXSNZ.
- Сутулова, Ю. О. Управление интеллектуальным капиталом: модели и методы / Ю. О. Сутулова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – Т. 1, № 4(145). – С. 133–139.
- Татаринов, К. А., Аникиенко, Н. Н. Управление интеллектуальным капиталом в экономике знаний / К. А. Татаринов, Н. Н. Аникиенко // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2022. – Т. 11, № 1(38). – С. 35–39. – DOI 10.57145/27128482_2022_11_01_07. – EDN QVHISM.
- Устинова, Л. Н., Устинов, А. Э., Салахов, Р. Л. Эволюция взглядов на развитие термина интеллектуальный капитал / Л. Н. Устинова, А. Э. Устинов, Р. Л. Салахов // Креативная экономика. – 2023. – Т. 17, № 1. С. 55–70. – DOI 10.18334/ce.17.1.116773. – EDN DQHBVF.
- Galdikas, L. N., Galdikas, V. A. (2022). The Impact of Digital Transformation on Intellectual Capital Management. *Economics and Humanities*, 3(362), 101–109. (In Russian).
- Inozemtsev, V. L. (1998). *Beyond the Economic Society: Post-industrial Theories and Post-Economic Trends in the Modern World*. Moscow: Nauka. (In Russian).
- Kovalenko, N. V., Dyachkov, D. V. (2022). Intellectual Capital: Essence, Structure. *Economic Bulletin of DonGTI*, 13, 19–25. (In Russian).
- Makarov, P. Yu. (2022). Intellectual Capital in the Conceptual and Categorical Apparatus of Economic Science: Critical Understanding and Systematization. *Voprosy ekonomiki*, 4, 5–25. (In Russian).
- Milner, B. Z. (2003). *Knowledge Management: Evolution and Revolution in the Organization*. Moscow: Infra-M. (In Russian).
- Perez Iznaga, L. (2022). Management of intellectual capital of companies in the digital economy. *Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Economy*, 1, 43–49. (In Russian).
- Praljeva, S. Zh., Turdugulova, Zh. B. (2022). Management of intellectual capital at enterprises. *Forum*, 2(25), 30–34. (In Russian).
- Sutulova, Yu. O. (2024). Intellectual Capital Management: Models and Methods. *Economics and Management: Problems, Solutions*, 1(4), 133–139. (In Russian).
- Tatarinov, K. A., Anikienko, N. N. (2022). Management of Intellectual Capital in the Knowledge Economy. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Management*, 11(1), 35–39. (In Russian).
- Ustinova, L. N., Ustinov, A. E., Salakhov, R. L. (2023). Evolution of Views on the Development of the term Intellectual Capital. *Creative Economy*, 17(1), 55–70. (In Russian).
- Vasyaycheva, V. A. (2024). Mind Rebalancing as a Factor in Ensuring the Efficiency of Innovatively Active Enterprises Development. *Bulletin of Samara University. Economy and Management*, 15(1), 32–38. (In Russian).
- Vasyaycheva, V. A. (2023). Specification of the Industrial Enterprises Innovative Activities Process Management: Staff Aspect. *Management in Russia and Abroad*, 1, 61–69. (In Russian).