

УДК 338.242.2

Ушенко Н.В., д.е.н., професор кафедри економіки Національного авіаційного університету

ДОМІНАНТИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА ПІДПРИЄМСТВ

У статті охарактеризовано мотиваційні передумови прагнення підприємств до інтелектуального лідерства та специфіку лідерських організацій. Обґрунтована економічна роль лідерства у роботі керівників та функціонування підприємств в умовах зближення глобального та національного ринків. Представлено визначення інтелектуального лідерства підприємства як реалізованої здатності розширеного відтворення інтелектуального потенціалу на основі використання персоналом знань та технологій, що забезпечує ефективність організації соціально-економічної діяльності підприємства та дозволяє досягти стійких позицій на ринку. Визначено домінанти інтелектуального лідерства підприємства - знання та компетенції персоналу, система управління знаннями, технології, охарактеризовано їх особливості, цільове призначення, взаємозалежність.

Ключові слова: інтелектуальне лідерство, інтелектуалізація, лідер, лідерська організація, інновації, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, знаннєємна діяльність.

Рис.3, Табл. 2, Літ. 19

Н.В. Ушенко

ДОМИНАНТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье охарактеризованы мотивационные предпосылки предприятий стремления к интеллектуальному лидерству и специфику лидерских организаций. Обоснована экономическая роль лидерства в работе руководителей и функционирования предприятий в условиях сближения глобального и национального рынков. Представлено определение интеллектуального лидерства предприятия как реализованной способности расширенного воспроизводства интеллектуального потенциала на основе использования персоналом знаний и технологий, что обеспечивают эффективность организации социально-экономической деятельности предприятия и позволяет достичь устойчивых позиций на рынке. Определены доминанты интеллектуального лидерства предприятия - знания и компетенции персонала, система управления знаниями, технологии, их особенности, целевое назначение.

Ключевые слова: интеллектуальное лидерство, интеллектуализация, лидер, лидерская организация, инновации, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, знаннєємна деятельность.

N.V. Ushenko

DOMINANT INTELLECTUAL LEADERSHIP ENTERPRISES

This article describes the motivational prerequisites of enterprises striving for intellectual leadership and the specifics of leadership organizations. The economic role of leadership in the work of managers and the functioning of enterprises in the context of convergence of global and national markets is substantiated. The definition of the intellectual leadership of the enterprise as realized ability of the expanded reproduction of intellectual potential is presented on the basis of the use of knowledge and technology by the personnel, which ensures the effectiveness of the organization of the social and economic activity of the enterprise and allows achieving stable positions in the market. Dominants of the company's intellectual leadership are determined - knowledge and competence of personnel, knowledge management system, technologies, their features, purpose.

Keywords: intellectual leadership, intellectualization, leader, leadership organization, innovation and intellectual potential, intellectual capital, znannyeyemna activities.

Постановка проблеми. Розгляд лідерства як особистісного потенціалу, який з'явився у науковому дискурсі в результаті міждисциплінарного підходу (психологія, соціологія, менеджмент) і починався з напрацювань щодо сукупності фізичних та інтелектуальних здібностей його власника, у сучасності отримав подальший розвиток як у процесному управлінні соціально-економічними системами, так і у різноманітні його форм. Прояв лідерства у нових формах зумовлений розширенням його присутності у динамічних економічних процесах ринкового середовища, в основному конкуруючого характеру, та в залежності від класифікаційних ознак обумовлює виділення його різних видів - глобального, галузевого, економічного, організаційного, підприємницького, інтелектуального і т. д.

Доведене вченими та фахівцями-практиками посилення процесів інтелектуалізації в економіці на фоні процесу зближення глобального і національного ринків здійснює проєкцію відповідно на функціонування вітчизняних підприємств. Їх прагнення до конкурентоспроможності зумовлює стратегічну орієнтованість на знаннєсму діяльність, що має конкретизуватися та знайти узгодження за всіма функціональними напрямками.

Аналіз останніх напрямів досліджень і публікацій. Концептуальні засади економіки знань та різних аспектів інтелектуально-інноваційного розвитку підприємств, спрямованих на досягнення лідерських позицій підприємств привертають увагу вчених В. Геєць [3], О. Гусєвої [14], І. Каленюк [6], Ю. Котлинського [14], В. Приймака [12;13] Л. Цимбал [11], Л. Федулової [16] та ін. Зважаючи на комплексність та динамічність мети – досягнення інтелектуального лідерства, науковий пошук домінант та умов його досягнення, розробка методичних основ взаємодії забезпечуючих підсистем триває.

Мета дослідження – визначити передумови та домінанти інтелектуального лідерства підприємств в умовах інтеграції глобального і національного ринків.

Виклад основного матеріалу. Орієнтованість світової спільноти на розбудову суспільства знань, яка визначена ЮНЕСКО у доповіді «До суспільств знань» [5], висуває потребу визначення можливостей її впровадження соціально-економічними системами всіх рівнів. В економічній площині побудова суспільства знань означає впровадження методологічних засад побудови економіки знань. Загальновизнано, що до економіки знань сьогодні відносяться чотири основні сфери: наука та інновації, освіта, високотехнологічний сектор, інформаційно-комунікаційні технології (рис. 1).

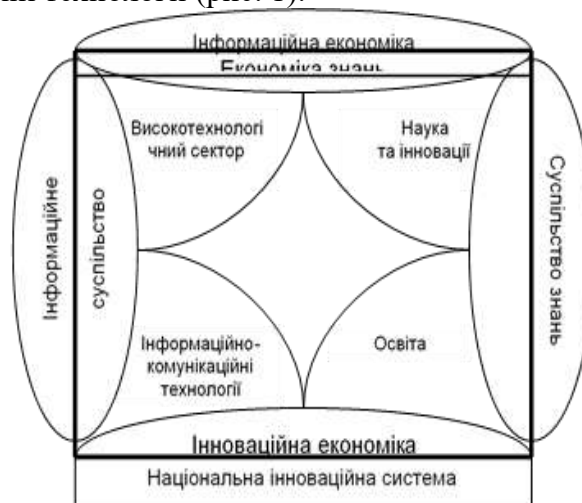


Рис. 1. Сутність та складові економіки знань [8, с. 13]

Причому, при створенні «економіки знань» в Україні, В.Геєць підкреслює

вирішальне значення для неї інтелектуального потенціалу та розвитку творчих навичок [3, с.6]. Проявом використання інтелектуального потенціалу країн є інноваційність. За даними щорічного рейтингу інноваційних економік Bloomberg Innovation Index 2017 року визначені 50 країн-лідерів (табл. 1).

Таблиця 1

Індекс інновацій Bloomberg 2017 [14]

Місце в 2017	Місце в 2016	Зміна позиції	Країни	К-ть балів	Інтенсивність досліджень	Виробництво додаткової вартості	Продуктивність	Щільність високих технологій	Ефективність вищої освіти	Концентрація досліджень	Патентна активність
1	1	0	Південна Корея	89.00	1	1	32	4	2	4	1
2	3	+1	Швеція	83.98	5	11	15	7	18	5	6
3	2	-1	Германія	83.92	9	3	16	5	12	16	9
4	5	+1	Швейцарія	83.64	8	6	2	11	16	14	4
5	7	+2	Фінляндія	83.26	4	13	20	15	5	3	5
6	6	0	Сінгапур	83.22	14	5	12	17	1	6	12
7	4	-3	Японія	82.64	3	9	28	8	27	9	3
8	9	+1	Данія	81.93	6	17	5	13	22	2	11
9	8	-1	США	81.44	10	22	10	1	34	20	2
10	11	+1	Ізраїль	81.23	2	30	30	3	20	1	18
42	41	-1	Україна	50.78	44	47	50	34	4	44	27
50	48	-2	Марроко	43.99	42	43	48	33	48	47	49

За багатьма міжнародними рейтингами, зокрема досліджень і розробок (Research and Development), виробництва доданої вартості, патентної активності, щільності високих технологій, вищої освіти та концентрації досліджень (Bloomberg) лідером залишилась Південна Корея. Друга позиція рейтингу належить Швеції та досягнута завдяки показникам виробництва доданої вартості. На думку Магнуса Хенріксона [14], директора Дослідницького інституту промислової економіки, висока дохідність інноваційних ідей у Швеції обумовлена зацікавленістю розробників в їх реалізації, наявністю засобів заохочення, мотиваційно-спрямованої податкової системи. Для Швеції як країни, що традиційно знаходиться у владі транснаціональних компаній, особливу роль для дрібних фірм відіграло державне фінансування.

За дослідженням І. Каленюк, Л. Цимбал, в рамках організаційного лідерства перші позиції на ринку займають транснаціональні компанії, які досягають переваг перед іншими учасниками ринку завдяки великій географічній зоні ведення бізнес-діяльності, зменшення транзакційних витрат, можливостям акумуляції ресурсів приймаючих країн (природних, людських, науково-технічних тощо) [6, с. 24].

Виданням Forbes здійснюється оцінка ефективності діяльності транснаціональних компаній за основними показниками економічної успішності (оборот, прибуток, активи та капіталізація), в результаті чого визначається їх рейтинг за основними результатами діяльності. За звітом Top-100 2014 року [15, с. 12]:

- лідер – Apple: збільшивши за останні 5 років обсяг ринкової капіталізації практично в 4 рази, компанія одноосібно очолила список, стрімко піднявшись у

порівнянні з попереднім рейтингом з 33-го місця;

- лідерами за темпами приросту ринкової капіталізації є компанії з промислового (+153%), технологічного (+149%) та фінансового (+136%) секторів, що зумовлено розвитком інновацій та відновленням економіки після фінансової кризи;

- лідером залишається США – із 100 компаній списку 47 є американськими (у 2009 році – 42), китайські компанії все ще відстають від західних, показники європейських компаній – стабільні, компанії з Китаю та інших країн БРІК не витримали темпу та втратили декілька позицій.

За результатами 19-того щорічного опитування (2016 р.) керівників найбільших компаній світу «Переосмислення критеріїв успіху в епоху глобальних змін», серед яких була 41 українська компанія, продемонстровано усвідомлення, що для успішного подолання існуючих викликів, необхідно зосередитись на трьох ключових компетенціях: вмінні відповідати новим очікуванням, освоєнні технологій та інновацій, а також залученні кваліфікованих кадрів для реалізації стратегій, направлених на задоволення зростаючих очікувань та опанування методів оцінки успішності і інформування про досягнення. 71% українських CEO, основним пріоритетом для бізнесу та суспільства називають висококваліфіковані, освічені кадри з високим рівнем адаптивності, здатних ефективно застосовувати на користь компанії новітні технології та впроваджувати найбільш інноваційні розробки. Попри це, для більшості компаній досягнення зростання за рахунок інновацій все ще є недосяжною амбіцією. Додатковим викликом для них стають інновації, спрямовані на задоволення попиту на екологічно чисті та етичні товари та послуги, і багато компаній наразі лише розпочинають робити перші кроки у цьому напрямку. Разом з цим лише 24% українських CEO готові зробити акцент на розвиток майбутніх лідерів у своїх компаніях, в той час як вдвічі більша кількість CEO у світі (49%) роблять ставку на розвиток перспективних спеціалістів з лідерським потенціалом [11].

У новій книзі від Harvard Business Review Press «Strategy That Works», у якій на основі узагальнення досвіду 14 реальних прикладів компаній, що стали успішними завдяки тому, що змогли розробити успішну стратегію та реалізувати її всупереч реальним можливостям компанії, представлена спроба переосмислення критеріїв та інструментів успішності для розробки і реалізації стратегії перемоги. Компанії Apple, Starbucks, Danaher, Natura і ритейл бренд Zara, які залишаються напроход успішними на складному ринку роздрібною торгівлі завдяки поєднанню їх унікальних особливостей, слугують в якості прикладів протягом всієї книги і відкривають двері до розуміння п'яти Законів Нестандартного Лідерства, що приносять успіх [18]:

1. Будьте індивідуальні: замість того, щоб ганятися за зростанням за всіма напрямками, зосередьтеся на ваших унікальних здібностях і ростіть з постійним розумінням того, що саме Ви робите найкраще.

2. Перенесіть стратегічне в щоденне: створіть і поєднайте крос-функціональний потенціал, який забезпечує ваші стратегічні наміри ... замість копіювання інших.

3. Помістіть Вашу культуру в роботу: замість організації та реорганізації, відзначайте і використовуйте активи Вашої компанії і сильні сторони її культури.

4. Скоротіть витрати, щоб стати сильнішими: замість всебічного урізання витрат скоротіть тільки те, що не має значення і інвестуйте в те, що дійсно важливо.

5. Створюйте майбутнє: перегляньте свої можливості, створіть попит і визначте своє місце на ринку на власних умовах ... замість реакції на зміни інших.

Слід зазначити, що реалізація запропонованих Законів Нестандартного Лідерства передбачає творчий простір керівників-лідерів у створенні лідерських організацій, що визначає мотиваційну основу зростання ролі індивідуальних і колективних знань.

На думку М. Ке де Врі, лідерські організації дуже чутливі до навколишнього

середовища. Саме тому вони згуртовані, мають сильну структуру, спільне бачення світу та систему мислення. Вони «є прихильниками розподіленого лідерства, заохочуючи лідерство на всіх рівнях організації. Підтримують постійні інновації, які є джерелом організаційного життя. Заохочують оптимістичний настрій співробітників, продукують культуру навчання, реальності помилок, сприйняття різностороннього мислення та дій, продукують наявність системної перспективи, формування синергетичного ефекту» [9, с. 80-82].

Проведена частина дослідження дає підстави визначити інтелектуальне лідерство підприємства як реалізовану здатність розширеного відтворення інтелектуального потенціалу на основі використання персоналом знань та технологій, що забезпечує ефективність організації соціально-економічної діяльності підприємства та дозволяє досягти стійких позицій на ринку.

Відповідно базовими домінантами забезпечення успіху на шляху до інтелектуального лідерства сучасного підприємства є система управління знаннями, знання та компетенції персоналу, технології.

Організаційною основою формування інтелектуального лідерства підприємства є створення системи управління знаннями, відповідної цілям стратегії та стратегічним орієнтирам підприємства.

Теоретичну модель системи управління знаннями представив В.М. Приймак (рис. 2).

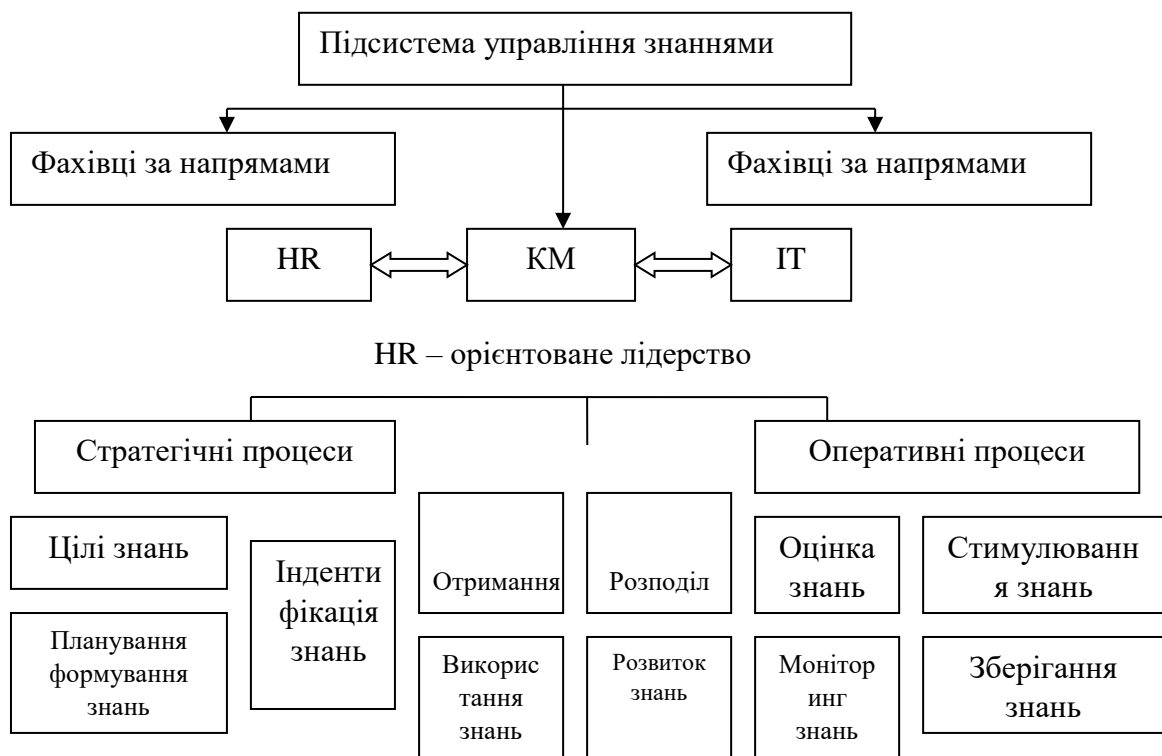


Рис. 2. Підсистема управління знаннями в системі управління підприємством [13, с.90]

За напрацюваннями О.Ю. Гусевої, Ю.Л. Котлинського, початок формування цієї системи стає можливим за умов досягнення підприємством інституційної стабілізації та створення ефективної «бази знань» на основі провідних ІТ-технологій. Формування систем управління знаннями дозволяють забезпечити прийняття раціональних управлінських рішень щодо стимулювання персоналу, спрямованого на активну роботу зі знаннями; пошук, виокремлення і управління відчуженими знаннями (зафіксованими

у вигляді документів, метаданих та інших інформаційних матеріалів), а також залучення фахівців до активного використання знань, виявлення і ліквідацію некомпетентності персоналу [4, с. 47].

Провідні вітчизняні підприємства уже впроваджують свої системи управління знаннями, націлені на трансформацію інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал, наведемо одну із можливих в якості прикладу (рис. 3).

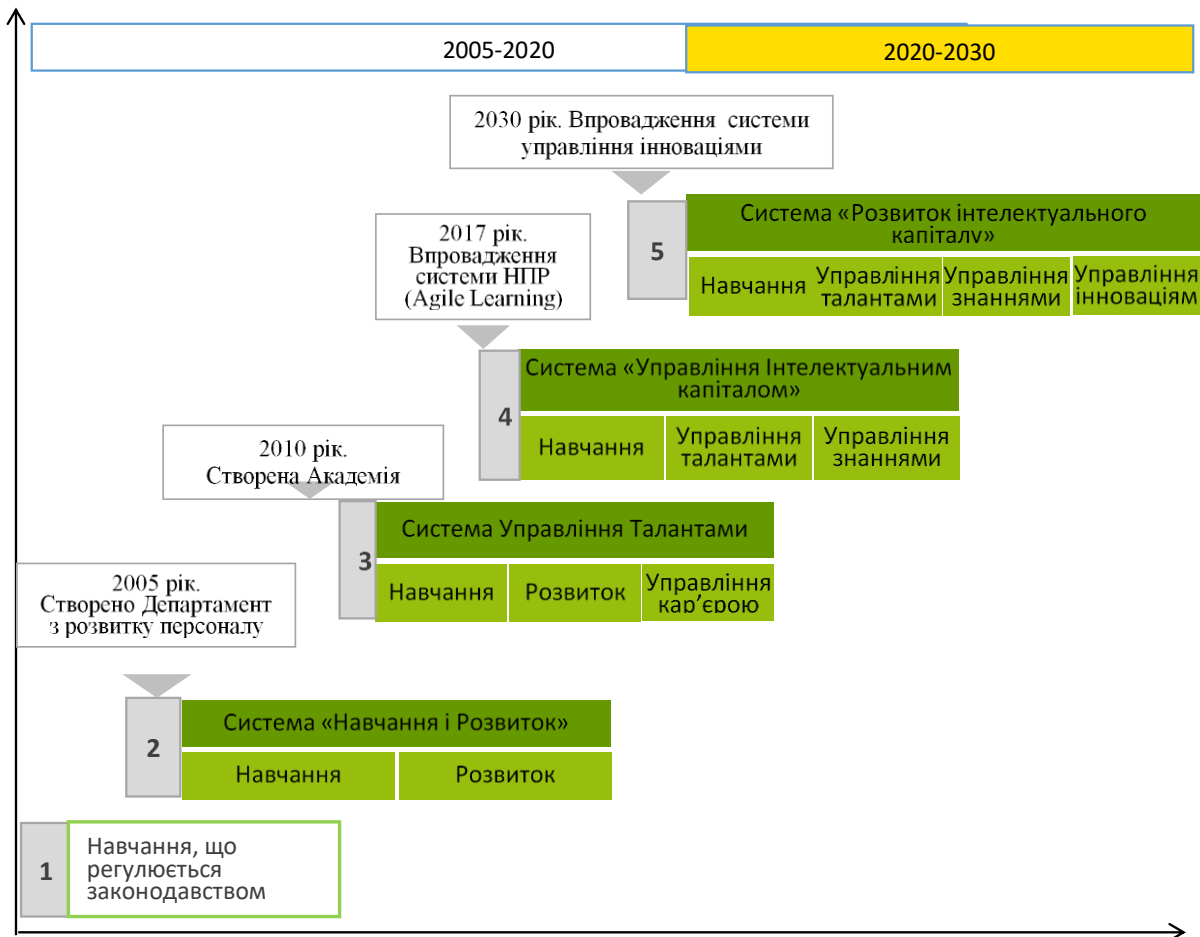


Рис. 3. Еволюція процесів управління інтелектуальним капіталом ДТЕК [2, с. 28]

Набір професійних компетенцій фахівців визначається потребами сучасного бізнес-середовища і вказує на необхідність володіння галузевим інструментарієм, інформаційними технологіями, навичками ділових комунікацій, здатністю до колективної співпраці, оперативного реагування на зміни.

На думку професора Мельбурнського університету Патрика Гріффіна - керівника міжнародного наукового проекту з оцінки та викладання, навичок і компетенцій XXI століття [17], акценти сучасності зміщуються в бік вміння критично мислити, здатності до взаємодії і комунікації, творчого підходу до справи. Важлива також здатність фахівців у кожному конкретному випадку «збирати – включати» необхідні для цього навички під конкретну проектну задачу. На окрему - особливу увагу заслуговують підприємницькі компетенції фахівців, які проявляються у здатності знаходити нові ідеї і перетворювати їх в бізнес. Також The Economist опублікував результати дослідження 19 бізнес-секторів в 26 країнах світу, і підприємницьке мислення було названо в числі найважливіших навичок сучасної людини, в результаті чого до перерахованих компетенцій додається здатність сприйняття ризиків, що лежить в основі бізнесової діяльності.

На думку В.М. Приймака, необхідність володіння базовим набором професійних компетенцій менеджерів залежить від організаційно-посадового рівня (табл. 2).

Таблиця 2

Піраміда професійних компетенцій менеджерів за організаційно-посадовими рівнями [12, с.51]

Організаційно-посадові рівні	Оперативний менеджмент	Лідерство	Проектний менеджмент	Процесне управління	Системне управління	Мотивація	Стратегічне управління
Топ-менеджери	+	+	+	+	+	+	+
Керівники бізнес-структур, підрозділів, філій	+	+	+	+	+	+	
Функціональні менеджери	+	+	+	+	+		
Лінійні менеджери	+	+	+	+			
Менеджери робочих груп	+	+	+				
Фахівці, кадровий резерв	+	+					

Прагнення до формування лідерських організацій спонукає власників бізнесу до пошуку керівників, які володіють знаннями з фаху та вміннями управління творчими колективами, мають особистісні прагнення до якості та результативності діяльності та можуть власним прикладом та проявом різного роду інтелекту (знання, досвід, креативність, емоційна складова, авторитетність) перетворити такі цінності продукуючого характеру (прагнення до знань, інноваційної праці, отримання нового досвіду на основі ініціативи у розробці та реалізації проектів) у норми діяльності колективу. Для керівників-лідерів характерний інтелектуальний ентузіазм, працьовитість, висока самомотивованість.

В.М. Приймак констатує, що керувати бізнес-системою, орієнтованою на знання, може достатнього рівня компетентності, досвіду і знань професіонал, який в силу володіння різними формами лідерства здатний на кардинальне переосмислення організаційної стратегії і культури обміну знаннями [13, с. 88].

Важливим є володіння унікальними компетенціями, що як правило, є результатом досвіду роботи на підприємстві з достатнім рівнем інтелектуального потенціалу та, зокрема, орієнтованості на інноваційну організацію та/чи результати праці. Саме унікальні компетенції керівника та персоналу складають основу креативності підприємства, його особливого іміджу.

Із організованого поєднання унікальних компетенцій персоналу підприємства формується система розвитку динамічних можливостей підприємства. У новітньому трактуванні Д. Тіса динамічні можливості включають такі організаційні складові [19]:

- рутинізовані процеси управління інноваціями та змінами;
- бізнес-інтуїція та бачення, необхідні для створення нових бізнес-моделей;
- механізми прийняття вірних інвестиційних рішень, що дозволяють визначити нові ринки і технології; обмежити невизначеність; обмірковано робити ризиковані інвестиції в нові технології; забезпечувати ефективне поєднання спеціалізованих активів;
- компетенції оркестрування та управління транс-акціями (наприклад, прийняття рішення про аутсорсинг і з ким ці відносини вибудовуються тощо).

При цьому О. Гусева, Ю. Котлинський зазначають важливу умову, що для досягнення підприємством інтелектуального лідерства, необхідно, щоб динамічні здібності були на підприємстві не у розрізі окремих бізнес-процесів, а на системному рівні (на рівні генеральної та конкурентних стратегій) [4, с.48].

Тому вважаємо, що найбільш результативною моделлю управління сучасного підприємства є управлінець-інтелектуал, який володіє відповідним рівнем освіти і професіоналізму, щоб спланувати та супроводжувати інноваційні бізнес-проекти від продукування ідей до їх комерціалізації, тобто засобами управління здатний капіталізувати власний та сприяти капіталізації колективного інтелектуального потенціалу.

Наступною важливою домінантою забезпечення інтелектуального лідерства підприємства є технології, які використовує персонал в своїй діяльності, і які повинні як мінімум бути відповідними рівню інтелектуального потенціалу персоналу, а як максимум - стимулювати розширене відтворення інтелектуального потенціалу персоналу, яке також може бути спрямоване на продукування нових технологій. Важливість приділення уваги економічної науки цьому питанню пов'язана із взаємозв'язком технологічної модернізації із організацією ведення існуючих видів бізнесу та перспективою появи нових видів бізнесу. Взаємообумовленість розвитку інноваційної праці людини і технологій (в т.ч. штучного інтелекту) проявляється через знаходження та підсилення їх дії у прагненні до практичної досконалості з метою забезпечення організаційної ефективності бізнесу.

І. Каленюк, Л. Цимбал при визначенні інтелектуального лідерства акцентують увагу на технологіях використання наявних ресурсів з метою продукування якісно нових продуктів (послуг), розвитку інтелектуального потенціалу та ефективності його реалізації в економіці [7, с.94].

Сучасні економічні прояви демонструють впевненого існування п'яти технологічних укладів та переходу до шостого. На думку Глазьева С. Ю., точкою відліку становлення шостого технологічного укладу слід вважати освоєння нанотехнологій, перетворення речовин і конструювання нових матеріальних об'єктів, а також клітинних технологій зміни живих організмів, включаючи методи генної інженерії. Разом з електронною промисловістю, інформаційними технологіями, програмним забезпеченням цей ключовий фактор складає ядро шостого технологічного укладу. Ключовими напрямками розвитку шостого технологічного укладу стануть: біотехнології, засновані на досягненнях молекулярної біології та генної інженерії, нанотехнології, системи штучного інтелекту, глобальні інформаційні мережі та інтегровані високошвидкісні транспортні системи. Відбудеться ще більша інтелектуалізація виробництва, перехід до безперервного інноваційного процесу в більшості галузей і безперервної освіти в більшості професій. Завершиться перехід від «суспільства споживання» до «інтелектуального суспільства», в якому найважливіше значення набувають вимоги до якості життя і комфортності середовища проживання. Виробнича сфера перейде до екологічно чистих і безвідходних технологій [10, с. 17].

У контексті нашого дослідження актуальним та достовірним вбачається перспектива виникнення технологій продукування людської свідомості, про які, за дослідженням Л.І.Федулової, сьогодні немає одностайного уявлення і для створення яких потрібні визначення та розроблення нових фізичних принципів. Когнітивні технології, що складуть основу нового технологічного укладу, мають бути засновані не на технократичному принципі розвитку, а на соціокультурних концепціях з розкриттям сутнісних потреб людини, що дозволить знайти гармонійне розв'язання багатьох соціально-економічних проблем з огляду на внутрішній потенціал суспільства, перш за все інтелектуального [16, с. 16]. Тобто орієнтовно до сьомого технологічного укладу

можна віднести біоенергетику, соціально-відповідальні технології, технології копіювання людської свідомості, парапсихологічні технології.

Важливий висновок у контексті нашого дослідження, робить Т.О. Бабич, який звертає увагу, що «технологічна революція приводить до формування нового технологічного укладу лише у разі появи ефективних способів перетворення інноваційних технологій в прибутковий бізнес. Без розуміння місця нової технології в бізнес-процесах та бачення подальшого напрямку руху, технологічні відкриття залишаються лише надбанням науки» [1, с.178]. Відповідно економічною потребою є налагодження взаємовигідного партнерства науки і бізнес-практики, що сприятиме подальшій інтелектуалізації існуючого бізнесу або його повноцінній трансформації у інтелектуальний бізнес.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження дозволило визначити інтелектуальне лідерство підприємства як реалізовану здатність розширеного відтворення інтелектуального потенціалу на основі використання персоналом знань та технологій, що забезпечує ефективність організації соціально-економічної діяльності підприємства та дозволяє досягти стійких позицій на ринку. Індикаторами економічного прояву інтелектуального лідерства підприємства виступають показники ефективності його діяльності або функціональних напрямів, першочергово інноваційного та маркетингового. Вагомим синергетичним результатом прагнення до інтелектуального лідерства підприємства в площині економічної ефективності буде збільшення ринкової вартості підприємства за рахунок нарощування нематеріальних активів.

Базовими домінантами інтелектуального лідерства сучасного підприємства є система управління знаннями, знання та компетенції персоналу, технології. Цільове призначення системи управління знаннями полягає у впровадженні організаційного механізму, здатного сприяти розвитку знаннєсної діяльності та забезпечити її економічну ефективність на всіх етапах життєвого циклу інновацій. Реалізація менеджерами загальних та унікальних професійних компетенцій дозволяє акумулювати наявні і згенерувати нові індивідуальні та колективні знання, які в результаті їх практичної реалізації утворюють нову додаткову вартість, що свідчить про трансформацію наявного інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал підприємства. Важливість технологічної компоненти у досягненні інтелектуального лідерства обумовлюється взаємозалежністю технологічної модернізації від організації ведення існуючих видів бізнесу та перспективи появи нових видів бізнесу.

Перспективами подальших дослідження у цьому напрямку є визначення методичних положень та оціночних критеріїв, показників економічного прояву інтелектуального лідерства підприємств.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Бабич Т.О. Економічні детермінанти зміни технологічних укладів // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2015. – Вип. 126, Ч. I. – С. 167-181.
2. Бондаренко Е. Лідерство в бізнесі і в житті [Електронний ресурс] / ДТЭК. – Режим доступу: csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2016/10/Лидерство-в-Бизнесе-и-в-Жизни.pptx
3. Геец В. Характер переходных процессов к экономике знаний / В. Геец // Экономика Украины. – 2004. – № 4. – С. 4-13.
4. Гусева О.Ю. Концептуальні основи управління інтелектуальним лідерством підприємств / О.Ю. Гусева, Ю.Л. Котлинський // Економіка. Менеджмент. Бізнес. - 2016. - № 4 (18). - С 45-49.

5. К обществам знания: Всемирный доклад ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. / ЮНЕСКО, 2005. – Режим доступа: unesdoc.unesco.org/images/0014/001418/141843r.pdf
6. Каленюк І.С. Глобальне інтелектуальне лідерство: сутність, форми прояву та індикатори / І.С. Каленюк, Л.І. Цимбалюк // Науковий вісник Дипломатичної академії України. – 2016. – Вип. 23 (3). – С. 22-29.
7. Каленюк І.С. Природа лідерства в сучасних умовах / І. Каленюк, Л. Цимбал // Економічна теорія. – 2015. - №2. – С.86-98.
8. Корнєєва Т.М. Державна політика у сфері економіки знань: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / Т.М. Корнєєва. – К., 2010. – 28с.
9. Кэ де Ври Манфред. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Манфред Кэ де Ври. – М.: Альпина Паблшерз, 2003. – 311с.
10. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / Под ред. Академика РАН С.Ю. Глазьева и профессора В.В. Харитонов. – М. : «Тривант». 2009. – 304 с.
11. Переосмислення критеріїв успіху в епоху глобальних змін: 19-те щорічне опитування керівників найбільших компаній світу. Результати опитування українських керівників [Електронний ресурс] / PwC Україна, 2016. – 24с. Режим доступу: <http://www.pwc.com/ua/uk/survey/2016/ceo-survey-ukraine-issue.html>
12. Приймак В. Модель професійних компетенцій сучасного менеджера. / В. Приймак // Економіка. – 2012. - №137. – С. 49-52.
13. Приймак В.М. Лідерство в системі управління знаннями / В.М. Приймак // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2012. – Вип. 25. – С.88-94.
14. Самые инновационные экономики мира: в топе скандинавские страны, лидер — Южная Корея [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://theworldonly.org/rejting-innovatsionnyh-ekonomik/>
15. Топ-100 найбільших компаній світу за ринковою капіталізацією 2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.pwc.com/ua/uk/survey/2014/all/global-top-100-2014.html>
16. Федулова Л.І. Сьомий технологічний уклад: міфи, реальність та перспективи / Л.І. Федулова // Економічна теорія. – 2012. - № 1 (8). – С. 7-18.
17. Хайрутдинов Д. Навыки XXI века: новая реальность в образовании [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://erazvitie.org/article/navyki_xxi_veka_novaja_realnost.
18. Strategy That Works - Harvard Business Review Press - <http://www.pwc.com/ua/uk/survey/2016/strategy-that-works.html>
19. Teece D. J. Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance / D. J. Teece // Strategic Management Journal. – 2007. – № 28. – P. 1319 – 1350.