

УДК 330.14.01

**МЕНТАЛЬНО-КОГНІТИВНІ ДЕТЕРМІНАНТИ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

DOI 10.32782/2224-6282/152-13

JEL: L20, L50

**Мельник О. В., к.е.н.***ДВНЗ Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана*

Традиційним фокусом наукових досліджень капіталізації підприємства є проблематика взаємодії диференційованих видів капіталу у об'єктивованому просторі, що не дозволяє пояснити результуючі аспекти капіталотворення з урахуванням постіндустріальної специфіки. У змістовних межах даного дослідження ключові фактори сучасних процесів капіталізації представлено у ментально-когнітивній площині, що пояснює причини ресурсних асиметрій, як джерела формування економічних результатів, у тому числі у капітальному аспекті. Логіка даного дослідження побудована таким чином, що на основі критичного аналізу та змістовного упорядкування сучасних підходів до систематизації факторів забезпечення досягнення результатів капіталізації дослідницьким фокусом визначено простір інкорпорованого капіталотворення, де відбувається трансформація неявних знань на явні. Використовуючи методи системного аналізу та синтезу доведено доцільність атрибутивного підходу до вивчення детермінант сучасного капіталотворення. Однією з ключових детермінант сучасних процесів капіталотворення визначено економічну ментальність, яка безпосередньо характеризує ціннісну природу капіталізації в аспекті змістозначущості, як інваріанту економічної цінності. Організаційний напрямок такого дослідження представлено проблематикою трансформації неявних знань у явні та їх об'єктивацією. У такій змістовній постановці актуалізовано дослідження взаємозв'язку корпоративної культури та результатів капіталізації у інкорпорованому та об'єктивованому просторах. Знанневий аспект зумовив дослідження особливостей капіталотворення у когнітивному аспекті. Доведено, що результатом взаємодії капіталів у когнітивному просторі є набуття організацією властивостей когнітивності та компетентності, які є ключовими з точки зору забезпечення цільової діяльності за постіндустріальних умов розвитку підприємства. Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що у процесі вивчення сучасної проблематики капіталізації підприємства дослідницький фокус зміщено з об'єктивованого простору капіталотворення у інкорпорований, який є причинним з точки зору забезпечення результуючих аспектів. Забезпечення успішності функціонування та розвитку бізнесу за сучасних умов діяльності залежить від організаційної здатності перетворювати можливості зовнішнього середовища на потоки цінності. Практична реалізація даної тези є можливою лише за умови пріоритетності впливу менеджменту на ментально-когнітивний простір капіталотворення, де закладається фундамент формування бажаних та очікуваних результатів діяльності підприємства.

**Ключові слова:** капіталізація; інкорпорований простір капіталотворення; економічна ментальність; корпоративна культура; когнітивність

UDC 330.14.01

**MENTAL-COGNITIVE DETERMINANTS OF ENTERPRISE CAPITALIZATION**

DOI 10.32782/2224-6282/152-13

JEL: L20, L50

**Melnyk O., PhD in Economics***Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*

The traditional focus of scientific research on enterprise capitalization is the problem of the interaction of differentiated types of capital in objectified space, which does not allow explaining the resulting aspects of capital formation taking into account post-industrial specificity. Within the meaningful limits of this study, the key factors of modern capitalization processes are presented in the mental-cognitive plane, which explains the causes of resource asymmetries as sources of economic results formation, including in the capital aspect. The logic of this study is constructed in such a way that on the basis of critical analysis and substantive ordering of modern approaches to the systematization of factors of ensuring the achievement of capitalization results, the research focus determines the space of incorporated capital formation, where the implicit knowledge is transformed into the explicit. Using the methods of system analysis and synthesis, the expediency of an attributive approach to the study of the determinants of modern capital formation has been proved. One of the key determinants of modern capital formation processes is the economic mentality that directly characterizes the value nature of capitalization in terms of meaningfulness as an invariant of economic value. The organizational direction of such research is represented by the problems of transformation of tacit knowledge in the explicit and their objectification. In this substantive statement, the study of the relationship between corporate culture and capitalization results in incorporated and objectified spaces is updated. The interest aspect led to the study of the features of capital formation in the cognitive aspect. It is proved that the result of the interaction of capital in the cognitive space is the acquisition by the organization of the properties of cognitive and competence, which are key in terms of ensuring the target activity in the post-industrial conditions of enterprise development. The scientific novelty of the obtained results is that in the process of studying modern problems of enterprise capitalization, the research focus is shifted from the objective space of capital formation to the incorporated one, which is causal in terms of ensuring the resulting aspects. Ensuring the successful functioning and development of a business in today's business environment depends on the organizational ability to transform the external environment into flows of value. The practical implementation of this thesis is possible only if the priority of management influence on the mental-cognitive space of capital formation, which lays the foundation for the formation of the desired and expected results of the enterprise.

**Keywords:** capitalization; incorporated space of capital formation; economic mentality; corporate culture; cognitive

**Актуальність.** Традиційним фокусом наукових досліджень капіталізації підприємства є проблематика взаємодії диференційованих видів капіталу у об'єктивованому просторі, що не дозволяє пояснити результуючі аспекти капіталотворення з урахуванням постіндустріальної специфіки. У змістовних межах даного дослідження ключові фактори

сучасних процесів капіталізації представлено у ментально-когнітивній площині, що пояснює причини ресурсних асиметрій, як джерела формування економічних результатів, у тому числі у капітальному аспекті.

**Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій.** За сучасних умов діяльності капіталізація є одним з найбільш визнаних критеріїв визначення успішності та ефективності розвитку бізнесу. Це пов'язано, перш за все з тим, що саме у процесах капіталотворення відбувається формування та забезпечення зростання цінності, що створює підприємство, а її грошове вимірювання виступає інформативним індикатором привабливості бізнесу як для інвесторів, так і потенційних суб'єктів розвитку партнерських відносин. У такій змістовній постановці дослідженню капіталізації підприємства присвячено наукові праці зарубіжних (О. Іванова, Дж. Крамера, Т. Малової, В. Мандибури, Л. Матвєєва, Г. Пушнера, О. Чернової, ін.) та вітчизняних (А. Амоши, В. Андрійчука, Н. Брюховецької, І. Булеєва, А. Гриценка, В. Гейця, М. Козоріз, І. Яремко, ін.) вчених.

Інтелектуалізація та гуманізація процесів суспільного розвитку зумовила відповідні напрямки дослідження капіталізації підприємства, які можна описати термінологією «капіталізація знань», «капіталізація відносин», «капіталізація ідей» ін. У такому змістовному контексті розвиток теорії капіталізації набув у наукових працях В. Базилевича, В. Буханця, С. Гниди, О. Гребешкової, О. Грішнової, К. Свейбі, Г. Серебрякової, Т. Шульца, Н. Шевчук, ін.

Проте недостатньо уваги приділено питанню поєднання оцінки ключових факторів сучасних процесів капіталізації представлено у ментально-когнітивній площині, що і потребує подальшого дослідження для розуміння формування джерел фінансового забезпечення капіталізації підприємств.

**Мета.** Акцентуючи увагу на вагомості існуючого наукового доробку теорії капіталізації, варто наголосити на тому, що розширення її змістовної природи, яке зумовлено постіндустріальною специфікою суспільних відносин, актуалізує нові дослідження низки питань, серед яких одним з найбільш значущих є визначення пріоритетних факторів впливу на результати капіталотворення. Управлінське фокусування на причинних аспектах, що визначають якість процесів капіталізації є основою забезпечення формування та зростання результатів капіталотворення. І якщо класично, пріоритетність чинників впливу визначалася у просторі об'єктивованого капіталотворення, то сучасна проблематика концентрується у площині взаємодії та взаємовідносин

диференційованих видів капіталу, що взаємодіють у інкорпорованій площині.

В основу здійснення даного дослідження були покладені загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, використання яких зумовлено поставленою метою. У ході роботи над даною науковою статтею було використано такі *методи*: бібліографічного та термінологічного аналізу – для упорядкування наукових позицій щодо інтерпретації змісту капіталізації підприємства; наукового узагальнення – при систематизації пріоритетних факторів впливу на результати капіталотворення за сучасних умов діяльності підприємства; системного аналізу та синтезу – при визначенні детермінант капіталізації у ментально-когнітивній площині.

*Об'єктом* дослідження даної наукової статті є процеси забезпечення результатів капіталотворення за сучасних умов діяльності підприємства.

*Предметом* дослідження є сукупність теоретичних питань, що пов'язана з визначенням детермінант капіталізації підприємства у ментально-когнітивній площині.

**Виклад основних результатів дослідження.** Традиційна методологія дослідження капіталізації підприємства, що представлена процесами формування, розподілу та використання матеріально-фінансових ресурсів у результаті здійснення яких відбувається створення та зростання накопиченої вартості, сьогодні є неадекватною тим тенденціям, що спостерігаються у сфері капіталотворення. Так, вектор сучасних досліджень має бути спрямованим на такі форми капіталу як знаннєвий, соціальний, інформаційний, ін., що зумовлює певні відмінності як у традиційних процесах та результатах капіталізації, так і розширення змістовного контексту досліджень капіталотворення, з урахуванням постіндустріальної специфіки.

Забезпечення формування та зростання капіталізації відбувається за рахунок впливу причинних факторів, що детермінують відповідні зміни у результатах капіталотворення. За сучасних умов функціонування та розвитку підприємства фактори пріоритетного впливу змінюються, концентруючись переважно у ментально-когнітивному організаційному просторі, що представлений взаємодією необ'єктивованих диференційованих форм капіталу (рис. 1).



*Рис. 1* Причинні фактори формування капіталізації підприємства  
Джерело: [5]

*Детермінанти ментального простору.* Мотиви і моделі поведінки, що виникають у процесах господарської діяльності та детермінують отримання цільових результатів визначає економічна ментальність, як історично сформована індивідуальна та суспільна свідомість, специфічний характер якої визначається типом економічної епохи, культурними особливостями, соціальною належністю, етнонаціональними та іншими характерними рисами носіїв ментальності. Основу економічної ментальності формують глибокі психологічні установки і цінності індивідів та соціальних спільнот, їх стійкі психологічні вподобання і реакції, способи сприйняття, манери відчувати та думати. Процес дотримання неформальних правил базується на логіці функціонування соціального капіталу, результатом якого є формування довіри і репутації учасників ринку, впевненість в тому, що вони знають ці (неформальні) правила і готові їх дотримуватися. Неформальні правила не претендують на універсальність, вони є більше прив'язаними до конкретних сегментів ринку та окремих груп суб'єктів господарювання. Неформальні норми спираються на культурні традиції і цінності, що закріпилися у певному суспільному просторі та пов'язані з відтворенням стійких практик поведінки, які увійшли у звичку та закріпилися у відповідних звичаях. Тобто, разом з іншими неформальними інститутами економічна ментальність детермінує інституційне середовище, а в історичному часовому континуумі виступає основою для підсистеми формальних інститутів. Тому на сучасному етапі в рамках економічних досліджень реляцій та механізмів, які визначають

той чи інший вибір людини або соціуму актуалізується потреба у зверненні до феномену економічного менталітету, як основи, що визначає як неформальні так і формальні інститути, а також забезпечує вектор взаємодії і стратегію розвитку економічних суб'єктів.

Одним із напрямків досліджень економічного організаційного менталітету, що є актуальним для розкриття проблематики даної статті, є дослідження капіталотворення в аспекті капіталізації знань. Такий напрямок зміщує акцент у площину неявно-явного організаційного культурного знання. І. Кузнецов наголошує, що культура є не що інше як «знання, що передаються на основі спілкування» [1, с. 9], а А. Гапоненко та Т. Орлова відмічають, що «...в певному розумінні організаційна культура відноситься до групового неявного знання, яке в максимальному ступені формує свідомість організації, управляє поведінкою людей і само формується під впливом їх поведінки» [2, с. 337]. На основі узагальнень різних підходів до визначення корпоративної організаційної культури за основу було прийнято точку зору, що аргументована Б. Саліховим, який доводить, що «...корпоративна культура предстає як «згусток» цінностей, принципів, мотивів, що інтегровано можна характеризувати, як певне ціннісно-змістовне знання, ...яке оформлено в певну модель...і таке, що визначає соціально-економічну якість організації» [3].

У визнанні наявності феномену корпоративної культури та її пріоритетної ролі у процесах забезпечення успішності діяльності підприємств вчені та практики є одностайними. Актуалізація дослідження ментальної складової у процесах капіталотворення відбулася при визначенні економічного змісту інкорпорованої капіталізації [4, 5], результатами якої є: з одного боку, нові знання, що є ресурсом для забезпечення стійкості зростання результатів капіталізації, з іншого – формування та розвиток організаційних здатностей підприємства, призначенням яких є підвищення продуктивності активів (об'єктивованого капіталу) на основі їх складних, унікальних комбінацій.

Узагальнюючи результати досліджень щодо пріоритетності впливу ментальних факторів не тільки на результати капіталотворення, а і інші сфери бізнес-діяльності підприємств варто зауважити наступне. Якщо за умов індустріального розвитку науково-технічний прогрес сприяв подоланню криз надвиробництва на основі якісного оновлення зношеного речового капіталу, то постіндустріалізм проблеми надвиробництва морального та соціально застарілого людського капіталу вирішує на основі духовно-морального прогресу. Усвідомлення даного висновку має забезпечити реалізацію нової системи організаційних

знань, особливостями якої є: чітке уявлення щодо нової якості загальної спрямованості розвитку, місії та цільової функції діяльності керівників та співробітників; новий рівень якості принципів людських відносин та взаємодій, що забезпечує результативність творчого використання людського капіталу; нова якість стилю корпоративного управління, що створює та забезпечує ефективне функціонування ціннісно-змістовної моделі певної корпоративної спільноти.

Таким чином, реалізація важливішої функції корпоративної культури, що пов'язана з підвищенням рівня когнітивності організації полягає у здійсненні комплексу перманентних заходів, які спрямовані на розвиток таких економічних переконань персоналу, які будуть підносити його над утилітарними потребами, інтересами і цілями. Як наголошує професор Б. Саліхов «...творчі економічні змісти представляють собою систему усвідомлених цілей і планів людської діяльності, а також відповідні вольові, творчо-трудова зусилля, спрямовані на створення таких економічних інновацій, які в дійсності забезпечують розширене відтворення, перш за все, системи прогресивних людських знань» [3].

*Когнітивні детермінанти.* Проблематика взаємозв'язку економічних результатів діяльності підприємства (у тому числі капітальних і вартісних) та організаційних знань набуває популяризації у сучасних економічних наукових публікаціях. В основному наголос дослідників зроблено на важливості ефективного перетворення інформації на знання та необхідності формування сьогодні так званої компанії, що створює знання, яка може швидко продукувати ідеї та втілювати їх у бізнес-процесах для забезпечення певних цільових результатів. Використання концептуальних положень теорії «економіки знань» та їх імплементація у загальну логіку дослідження капіталізації підприємства зумовили необхідність оперування категоріями більш універсального пояснювального змісту, серед яких варто виділити «когнітивність підприємства».

Щодо економічного змісту «когнітивності», то дана наукова проблематика залишається мало дослідженою, дискусійною і залежно від обраного аспекту по-різному розкривається її сутність. Вперше економічну наукову інтерпретацію «когнітивності організації» у вітчизняній літературі наведено представниками школи стратегії підприємства, яка потужно розвивається в рамках ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана» А. Наливайко та Н. Гаращенко [6 – 9]. Когнітивність організації вчені розглядають у площині, яка характеризується специфічним апаратом аналізу та особливим кутом зору на взаємодію підприємства або його складових із зовнішнім

оточенням. Н. Гаращенко зазначає, що «...термін «когнітивність організації» дозволяє оцінити здатність компанії до засвоєння інформації та перетворення її у знання [10]. Імплементуючи дану тезу у сучасну логіку дослідження капіталізації підприємства, рівень його когнітивності буде характеризуватися здатністю виявляти, ідентифікувати, оцінювати та перетворювати можливості зовнішнього середовища на формалізовані знання, які в свою чергу, виступають джерелом розвитку організаційних здатностей до здійснення унікальних ресурсних комбінацій та їх продуктивного використання в бізнес-процесах. Змістовною тезою наукових досліджень Н.М. Гаращенко щодо «когнітивності організації» є те, що вона означає «...метаздатність компанії, яка є структурно-інтегрованою сукупністю індивідуальних навичок пізнавальної діяльності та обробки інформації членів організації й механізмів координації таких навичок, за допомогою яких компанія керує власною стійкістю і компетентністю» [9, с. 19]. Тобто, можна говорити про те, що основою визначення рівня когнітивності підприємства є «організаційна компетентність» та «організаційна стійкість», а точніше ступінь (рівень) їх досягнення.

Систематизація досліджень щодо сутності організаційної компетентності [11–17] дозволяє виділити такі її компоненти: інтелектуальну, є основною та представляє собою синтез знань; креативну, яка безпосередньо забезпечує творчий підхід до розв'язання задач бізнесу в умовах невизначеності; організаційну, що включає вміння та навички, які пов'язують знання з реальною діяльністю та визначають її виконання; мотиваційна, що містить в собі мотиви, які спонукають суб'єкта до реалізації інших компонент компетентності на практиці. Варто зазначити те, що інваріантним компонентом в структурі організаційної компетентності незалежно від її видової систематизації є знання та здатності. Підприємство само по собі не може створювати знання. Джерелом і носієм знань є людина, яка може розповсюджувати своє знання в межах групи або організації в цілому. Взаємодія носіїв знань забезпечує трансформацію індивідуального знання в організаційне, яке надалі може бути формалізовано. Після трансформації воно стає активом та частиною продукції (послуги). Тому здатність забезпечити ефективність процесів взаємодії, передачі та обміну знання представляють собою окремі аспекти оцінювання рівня організаційної компетентності. В такому контексті компетентність підприємства можна визначити як організаційну здатність, що проявляється в координації організаційної діяльності та можливість генерувати та розвивати інноваційні ідеї, комбінувати фактори різних рівнів і функціональних



областей менеджменту в поєднанні з індивідуальними здатностями, знаннями і системами управління.

Якщо говорити про стійкість, як характеристику когнітивності підприємства, то варто звернути увагу на її іманентну ознаку – здатність зберігати себе, існувати. В аспекті дослідження капіталотворення у ментально-когнітивному просторі підприємства варто говорити про стійкість конкурентних переваг, що є одним із ключових індикаторів рівня якості відповідних процесів. Ідея щодо забезпечення стійкості конкурентних переваг була оприлюднена Дж. Дей, який запропонував стратегії, що можуть зробити конкурентні переваги стійкими. А введення до наукового обороту терміну стійкої конкурентної переваги відбулося у 1985 р. М. Портером, коли він описував конкурентні стратегії. Найбільш чітке формулювання концепції *SCA (Sustainable Competitive Advantage)* було надано Дж. Барні, який визначав: «...фірма володіє стійкою конкурентною перевагою, якщо вона реалізує таку стратегію створення цінності і переваг, яка не може бути негайно реалізованою жодним з діючих або потенційних конкурентів, при тому, що конкуренти не здатні копіювати, компенсувати вигоди, що отримано від цієї стратегії» [18]. Джерелами стійкості конкурентних переваг Дж. Дей виділив кращий досвід (вміння) та кращі ресурси, а Дж. Барні уточнив, що такий потенціал стійкості може бути забезпечено не будь-якими ресурсами, а лише тими, що характеризуються рідкісністю, цінністю, неможливістю імітації та заміни. К. Прахалад і Г. Хамел припустили, що справа не у самих ресурсах, скільки в унікальності та стійкості їх комбінацій. Унікальність до здійснення таких комбінацій визначається рівнем організаційної здатності, який в свою чергу залежить від концентрації підприємства на організаційному навчанні і координації зусиль персоналу на нарощуванні специфічних колективних компетенцій.

Таким чином, рівень капіталізації за сучасних умов діяльності підприємства детермінується сукупностями ментальних та когнітивних факторів, які у цілісності прояву визначають організаційну компетентність та стійкість. Дані характеристики, є інформативними для визначення рівня розвитку організаційних здатностей, які забезпечують результати процесів капіталотворення на підприємстві, формалізація та оцінювання яких відбувається на фінансовому та бухгалтерському рівнях їх формування. І хоча специфіка формування та забезпечення зростання економічних результатів діяльності підприємства в атрибутивному організаційному аспекті є не новою для сучасних досліджень, варто констатувати, що капітальний аспект розкривається фрагментарно.

**Висновки.** Представлена аргументація сучасних детермінант капіталотворення є логічною підставою для актуалізації подальших наукових досліджень у інкорпорованій площині взаємодії та взаємовідносин диференційованих видів капіталу. Саме результати інкорпорованої капіталізації визначають якість процесів формування, відтворення, та використання об'єктивованих форм капіталу, що спрямовує дослідницький фокус у ментально-когнітивну площину. Проблематика трансформації неявних та неформалізованих знань пов'язана із формуванням економічної цінності в аспекті змістозначущості, що передбачає забезпечення асиметрії в організаційних здатностях, а відтак, стійкості конкурентних переваг бізнесу. Сучасні науковці намагаються підтвердити такий висновок на основі емпіричних досліджень, при цьому зіштовхуються з проблемою формалізації результатів інкорпорованої капіталізації та визначенням конкретних способів перетворення неявних знань на потоки економічної цінності. Це дозволяє зробити висновок, що даний напрямок наукового пошуку є актуальним як з теоретичної так і практичної точки зору, а розв'язання окресленого кола проблемних питань забезпечить новий якісний рівень процесів та результатів капіталотворення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кузнецов И.Н. (2006) Корпоративная культура. Минск: Книжный Дом «Мисанта», 272 с.
2. Гапоненко А.Л. (2008) Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М.: Эксмо, 400 с.
3. Салихов Б.В. (2006) Корпоративная культура и управленческие основы формирования «культы» новейших знаний. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://bv-salikhov.ru/korporativnaya-kultura-i-znaniya.html>
4. Магдалюк О. В. (2017) Розширення змістовного простору дослідження фундаментально-вартісного підходу до управління капіталом підприємства. Стратегія економічного розвитку України. № 41. С. 24 – 31.
5. Буханець В. В. (2017) Стратегічна логіка капіталізації підприємства. Стратегія підприємства у постіндустріальному світі : монографія. К. : КНЕУ, 418 с., С. 224 – 238.
6. Наливайко А. П. (2012) Теоретичні засади стратегії підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка підприємства й організація виробництва». К., 26 с.

7. Гаращенко Н. М. (2003) Стратегічна платформа підприємства (теоретико-методологічний аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». К., 19 с.
8. Гаращенко Н. М. (2007) Когнітивність організації в теорії фірми. Стратегія економічного розвитку України : наук. зб. Вип. 20 – 21., С. 14 – 22
9. Гаращенко Н.М. (2014) Когнітивність організації як основа формування конкурентних переваг підприємства. Стратегія управління знаннями підприємства : монографія. К.: КНЕУ, 445 с., С. 17 – 29
10. Гаращенко Н.М. (2010) Когнітивність організації та її оцінка. Ефективна економіка. Електронне наукове фахове видання. № 6. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=230>
11. Ланкина М.Ю. (2015) Управление компетентностью организации с учетом ее интеллектуальных ресурсов : автореф. дисс. на сискание научн. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)». Курск. – 20 с.
12. Беляцкий Н.П. (2011) Инновационная компетентность организации. Вестник БГЭУ. Минск. № 2. с. 27 – 31
13. Малыгина О.В. (2014) Модель компетентности организации как инструмент оценки инновационного развития : Электронный ресурс. Интернет – журнал «Наукovedenie». № 6 (25). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/108EVN614.pdf>
14. Машкин В. (2005) Управление компетентностью : Электронный ресурс. Поволжский вестник качества. № 2. Режим доступа: [http://www.pozmetod.ru/postech/Management\\_of\\_competention.html](http://www.pozmetod.ru/postech/Management_of_competention.html)
15. Докшанин С.А. (2012) Актуальные проблемы и перспективы развития компетентностно-ориентированного обучения: зарубежный опыт. Вектор науки ТГУ. №3(10). 144 – 147
16. Армстронг М. (2005) Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер – 194 с.
17. Скурихина Т.Г. (2005) Компетенция и компетентность в системе показателей качества человеческих ресурсов организации. Труды XIII МНПК «Управление организацией: Диагностика, стратегия, эффективность». СПб.: Изд-во Политехн.ун-та. с.732-736
18. Barney J. (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management. Vol. 17. № 1. P. 99–120.

## REFERENCES:

1. Kuznetsov I.N. (2006) Korporativnaya kul'tura [Corporate culture]. – Minsk: Knizhnyy Dom «Misanta» [Misantha Book House]. 272 s. [in Russian]

2. Gaponenko A.L. (2008) Upravleniye znaniyami. Kak prevratit' znaniya v kapital [Knowledge management. How to turn knowledge into capital]. – M.: Eksmo. – 400 s. [in Russian]
3. Salikhov B.V. (2008) Korporativnaya kul'tura i upravlencheskiye osnovy formirovaniya «kul'ta» noveyshikh znaniy [Corporate culture and managerial foundations of the formation of the "cult" of the latest knowledge]. - Elektronnyy resurs. Rezhim dostupa [Electronic resource. Access Mode]: <http://bv-salikhov.ru/korporativnaya-kultura-i-znaniya.html> [in Russian]
4. Magdalyuk O. V. (2017) Rozshirennya zmístovnogo prostoru doslídzhennya fundamental'no-vartísnoho pídkhodu do upravlínnya kapítalom pídpríemstva [Rozshirennya zmístovnoho space to reach the fundamental and fundamental approach to managing capital of the company]. Strategíya yekonomíchnogo rozvitku Ukraїni [Strategy for the economical development of Ukraine]. - № 41. – S. 24 – 31. [in Ukrainian]
5. Bukhanets' V. V. (2017) Strategíchna logíka kapítalizatsíi pídpríemstva / V. V. Bukhanets' [Strategy for the capitalization of enterprises]. Strategíya pídpríemstva u postíndustríal'nomu svítí [Strategy for the post-industrial sector]. – K.: KNEU,. – 418 s. – S. 224 – 238. [in Ukrainian]
6. Nalivayko A. P. (2012) Teoretichní zasadi strategíi pídpríemstva [Theoretical ambush of strategic enterprise]: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya dokt. yekon. nauk: spets. 08.06.01 «Yekonomíka pídpríemstva y organízatsíya virobnitstva». A.P. Nalivayko. – K. – 26 s. [in Ukrainian]
7. Garashchenko N. M. (2003) Strategíchna platforma pídpríemstva (teoretiko-metodologíchniy analíz) [Strategic platform of enterprise (theoretical and methodological analysis)]: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. yekon. nauk: spets. 08.06.01 «Yekonomíka, organízatsíya í upravlínnya pídpríemstvami» / N.M. Garashchenko. – K. – 19 s. [in Ukrainian]
8. Garashchenko N. M. (2007) Kognítivníst' organízatsíi v teoríi fírmi [Cognitive organization in the theory of enterprises]. Strategíya yekonomíchnogo rozvitku Ukraїni: nauk. zb. [Strategy for Economic Development of Ukraine: Sciences. zb.] Vip. 20 – 21. – S. 14 – 22 [in Ukrainian]
9. Garashchenko N.M. (2014) Kognítivníst' organízatsíi yak osnova formuvannya konkurentnikh perevag pídpríemstva [Organizational competency as the basis for the form of competitive competitive moves]. Strategíya upravlínnya znannyami pídpríemstva [Strategy for managing knowledge of enterprises: monograph / as amended]. – K.: KNEU. – 445 s. – S. 17 – 29 [in Ukrainian]
10. Garashchenko N.M. (2010) Kognítivníst' organízatsíi ta її otsínka [Organizational organization and social assessment]. Yefektivna yekonomíka. Yelektronne naukovе fakhove vidannya [Effective economy]. - № 6. – Rezhim dostupu [Access mode]: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=230> [in Ukrainian]

11. Lankina M.YU. (2015) Upravleniye kompetentnost'yu organizatsii s uchetom yeye intellektual'nykh resursov [Managing the competence of an organization, taking into account its intellectual resources]: avtoref. diss. na siskaniye nauchn. stepeni kand. ekon. nauk: spets. 08.00.05 «Ekonomika i upravleniye narodnym khazyaystvom (menedzhment)» / M.YU. Lankina. – Kursk. – 20 s. [in Russian]
12. Belyatskiy N.P. (2011) Innovatsionnaya kompetentnost' organizatsii [Innovative competence of the organization]. Vestnik BGEU. Minsk. - № 2. – s. 27 – 31 [in Russian]
13. Malygina O.V. (2014) Model' kompetentnosti organizatsii kak instrument otsenki innovatsionnogo razvitiya [The competency model of an organization as a tool for assessing innovative development]: Elektronnyy resurs. Internet – zhurnal «Naukovedeniye» [Internet - journal "Science of Science"] - № 6 (25). – Rezhim dostupa [Access mode]: <http://naukovedenie.ru/PDF/108EVN614.pdf> [in Russian]
14. Mashkin V. (2005) Upravleniye kompetentnost'yu [Competency management]: Elektronnyy resurs [Electronic resource]. Povolzhskiy vestnik kachestva [Volga region quality journal]. - № 2. – Rezhim dostupa [Access mode]: [http://www.pozmetod.ru/postech/Management\\_of\\_competention.html](http://www.pozmetod.ru/postech/Management_of_competention.html) [in Russian]
15. Dokshanin S.A. (2012) Aktual'nyye problemy i perspektivy razvitiya kompetentnostno-oriyentirovannogo obucheniya: zarubezhnyy opyt [Actual problems and prospects of development of competency-based education: foreign experience]. Vektor nauki TGU [Vector of science TSU]. №3(10). – 144 – 147 [in Russian]
16. Armstrong M. (2005) Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami [Human resources management practice]. – SPb.: Piter – 194 s. [in Russian]
17. Skurikhina T.G. (2005) Kompetentsiya i kompetentnost' v sisteme pokazateley kachestva chelovecheskikh resursov organizatsii [Competence and competence in the system of indicators of the quality of human resources of the organization]. Trudy XIII MNPK «Upravleniye organizatsiyey: Diagnostika, strategiya, effektivnost'» [Proceedings of XIII MNPK “Organization Management: Diagnostics, Strategy, Efficiency”]. – SPb.: Izd-vo Politekhn.un-ta. – s.732-736 [in Russian]
18. Barney J. (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. Vol. 17. № 1. P. 99–120. [in English]