

УДК 005.95/.96:33(477)

Гришова І. Ю., д.е.н., професор

Одеської національної академії харчових технологій

## СУЧАСНЕ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК КОНКУРЕНТНОЇ ПЕРЕВАГИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті досліджено процес сучасного формування системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки. Визначено, що головною проблемою, що потребує постійної уваги з боку уряду держави, є створення системи удосконалення, захисту, відтворення і використання персоналу як інтелектуального потенціалу нації, головного інноваційного фактору та конкурентної переваги підприємств ефективна діяльність яких направлена на підвищення національної економіки. Обґрунтовано персонал який виступає головною продуктивною силою у ринковій економіці та є стратегічним фактором успіху.

**Ключові слова:** персонал, управління персоналом, соціальна відповідальність бізнесу, стратегічне управління персоналом, персонал-стратегія, кадрова політика, конкурентна перевага.

Hryshova I.

## FORMATION OF MODERN PERSONNEL MANAGEMENT AS COMPETITIVE ADVANTAGE OF NATIONAL ECONOMY

In the article the process of formation of the modern system of personnel management as competitive advantage of the national economy. It was determined that the main problem that requires constant attention from the government of the state, creating a system of improvement, protection, reproduction and use of personnel as the intellectual potential of the nation, the main factor of innovation and competitive advantage of enterprises efficient activity of which is aimed at improving the national economy. Grounded staff which serves the main productive force in a market economy and is a strategic factor for success.

**Keywords:** personnel, personnel management, social responsibility, strategic HR management, personnel strategy, personnel, competitive advantage.

Гришова И. Ю.

## СОВРЕМЕННОЕ ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье исследован процесс современного формирования системы управления персоналом как конкурентного преимущества национальной экономики. Определено, что главной проблемой, требующей постоянного внимания со стороны правительства государства, является создание системы усовершенствования, защиты, воспроизводства и использования персонала как интеллектуального потенциала нации, главного инновационного фактора и конкурентного преимущества предприятий эффективная деятельность которых направлена на повышение национальной экономики. Обоснованно персонал который выступит главной производительной силой в рыночной экономике и является стратегическим фактором успеха.

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, социальная ответственность бизнеса, стратегическое управление персоналом, персонал-стратегия, кадровая политика, конкурентное преимущество.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Розвиток науково-технічного прогресу, що призводить сучасну економіку до руху, ставить нові вимоги до персоналу який є основною конкурентною перевагою національної економіки. Висока динамічність попиту та смаків споживачів потребують гнучкості, адаптивності, та покращення

якісних характеристик не тільки продукції але й працівників, що реалізується через ефективне управління персоналом, а саме врахування соціальної, економічної, правової, культурної та інші складових, які визначають трудовий потенціал. Однією з головних проблем, що потребує постійної уваги з боку уряду держави, є створення системи продукування, захисту, відтворення і використання інтелектуального потенціалу нації як головного інноваційного фактору та конкурентної переваги підприємств ефективна діяльність яких направлена на підвищення національної економіки.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Процес формування системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки досліджували такі зарубіжні та вітчизняні науковці як Ф. Котлер [10], Х. Гальчак [1], І. Гришова [2], Н. Діденко [3], О. Іванова [4], Т. Панюк [5, 6], Л. Романюк [7], Л. Федулова та А. Присяжнюк [8].

**Цілі статті.** Незважаючи на цінність результатів дослідження закордонних та вітчизняних науковців щодо формування і розвитку системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки, окремі питання зазначеної проблеми залишаються недостатньо вивченими. Вони вимагають подальшого дослідження в контексті сучасних вимоги споживачів та розвитку НТП.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Ефективний розвиток національної економіки визначається не тільки обсягом природних і виробничих ресурсів, а й наявністю кваліфікованого персоналу та формуванням системи його управління враховуючи сучасні вимоги суспільства. Динаміка і темпи здійснення нового етапу економічних реформ в Україні, стратегічним завданням яких є досягнення європейських стандартів життя та гідного місця країни у світі, значною мірою залежать від ефективності використання результатів творчої діяльності людини.

За сучасних умов розвитку економіки, соціальна відповідальність бізнесу набула вагомого значення для національної економіки та функціонуванні підприємств. Їх сталий розвиток характеризується трьома складовими - економічною, екологічною та соціальною. За умови ефективної діяльності підприємств ці складові повинні гармонійно поєднуватись, проте соціальна – є найвагомішою та найскладнішою, оскільки впливає на всі етапи життєвого циклу організації та суспільство в цілому. Потреби людини займають першочергове місце, а їх задоволення – основне завдання на всіх рівнях. Персонал виступає основним ресурсом від якого залежить ефективність діяльності та отримання максимального прибутку. Тому основним завданням управлінської ланки – є його мотивування, створення сприятливого психологічного мікроклімату в колективі та забезпечення сприятливими умовами праці на робочому місці для продуктивної роботи, а отже удосконалення старих та пошуку нових методів управління персоналом, де першочергове місце займає значення соціальної відповідальності [5].

Поряд з економічними важелями все більшу роль у забезпеченні конкурентоспроможності, досягненні високої продуктивності та прибутковості виробництва відіграють неекономічні показники роботи підприємства на мікро та макрорівнях – це рівень соціального забезпечення працівників; турбота про здоров'я та безпеку громадян; задоволення очікувань споживачів; обґрунтованість ціноутворення; відповідальність за власних постачальників; відповідальність за тих, хто займається реалізацією продукції (послуг); етичність і порядність у відносинах зі споживачами; відкритість інформації про підприємство і продукцію (послуги); постійне оцінювання рівня задоволення потреб споживачів; пріоритет інтересів споживачів при розв'язанні

конфліктів; сумлінність та достовірність реклами; своєчасність сплати податків; підтримка суспільних рухів за якість і добродійність; оновлення техніко-технологічної бази з метою покращення якості продукції та раціональне використання виробничих ресурсів з метою захисту навколишнього середовища тощо.

Особливо помітні зміни в управлінні персоналом відбулися у приватному секторі, який переходить до більш поглиблених стратегічних форм взаємодії, як з державою, так і з громадськістю [2]. Поняття «соціальна відповідальність бізнесу» показує цю взаємодію.

Розвиваючи логіку К. Девіса та інших розробників базової концепції соціальної відповідальності, А. Керолл вкладає у неї управлінський контекст, оскільки вона може бути використана для полегшення ідентифікації причин конкретних дій бізнесу, а також для привертання уваги до етичних і дискреційних умов, що їх менеджери часто забувають [10].

Значення соціальної відповідальності бізнесу для національної економіки дуже вагома, оскільки спрямована на дотримання високих стандартів господарської діяльності, соціальних стандартів і якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє природне середовище з метою вирівнювання наявних економічних і соціальних диспропорцій; створення партнерських взаємовідносин між бізнесом, суспільством і державою; покращення результативності бізнесу в довгостроковому періоді. Тому формування системи управління персоналом для якісної роботи повинна ґрунтуватися на соціальній відповідальності бізнесу.

В умовах динамічних змін чітко постає проблема пошуку нових механізмів управління персоналом, які відповідатимуть новим вимогам. Сучасні інноваційні підходи до соціального розвитку підприємства стимулюють і формують принципово нові його стратегічні напрями. Один з таких напрямів полягає в ефективному управлінні персоналом, що ґрунтується на системі цінностей, яку формує саме підприємство. В сучасних умовах, розглядаючи механізм управління персоналом в цілому, варто починати із системи цінностей, а далі підбирати форми і методи управління персоналом, які імпонують цій системі, будувати кадрову політику (підбір, навчання, розвиток персоналу), враховуючи вплив зовнішніх і внутрішніх факторів. Фундаментом управління персоналом є, все-таки, організаційна культура із її функціями: охоронною, інтегруючою, регульовальною, мотиваційною, економічною та іншими [3].

При достатньо закріплених у діяльність підприємства уже перелічених функціях організаційної культури та інших, вони стають впливовим фактором регулювання взаємовідносин персоналу на різних рівнях ієрархії. Якщо розглядати організаційну культуру і моделювання поведінки людей, то її можна вважати фактором психологічного впливу. Аспекти управління персоналом можна розглядати в контексті ієрархії, виділяючи верхню ланку – керівний персонал, і нижню – підлеглих працівників. Для нижнього рівня система цінностей організації не є домінуючою, оскільки ця категорія працівників приймає те, що декларується на вищих рівнях, тому вони виступають як суб'єкти прийняття (але не обов'язково сприйняття) системи нав'язаних цінностей, а не ідеологами. Таким чином, якщо розглядати систему цінностей як домінанту в концепції управління персоналом, то вона ідеологічно формується представниками управлінської еліти та власниками, а наймані ж працівники, як правило, непричетні до формування культури організації [1]. Проте, вони повинні розуміти важливість підвищення кваліфікації як основу власної продуктивності та самовдосконалення, що є системою соціальних гарантій й безпеки. Економічна цінність працівника визначається кваліфікацією, загальними знаннями,

здібностями ефективно вирішувати складні проблеми, які дозволяють працівнику швидко пристосовуватися до економічних і соціальних умов життя. Тому у концепції управління персоналом вагому роль відіграють такі підсистеми: управління мотивацією, управління розвитком та соціально-психологічні методи управління. Вони формують першочергові, корпоративні моделі компетенції, етику ділових відносин, формалізовані і неформалізовані норми поведінки.

Персонал виступає головною продуктивною силою будь-якого суспільства, який у ринковій економіці стає стратегічним фактором успіху. Тому саме формування системи управління персоналом з урахуванням сучасних вимог та особливостей - є конкурентною перевагою національної економіки.

Аналіз еволюційного розвитку науки управління персоналом та порівняльна характеристика особливостей управління персоналом в Україні до і після реформ 90-х років, досвід розвинутих країн світу дозволили зробити такі висновки:

- головною конкурентною перевагою є персонал, і витрати на нього слід розглядати як статтю інвестицій, а не статтю витрат;
- управління персоналом розглядається як стратегічна функція;
- перехід від поточного внутрішньофірмового планування до довготривалого, а потім стратегічного управління обумовлений прискоренням темпів науково-технічного та соціально-економічного розвитку, посиленням елементів невизначеності та непередбачуваності зовнішнього середовища.

Стратегічне управління персоналом здійснюється через розробку персонал-стратегії [7]. Об'єктом даної стратегії є фізичні особи, які мають трудові відносини з підприємством-роботодавцем, характеризуються певними якісними і кількісними характеристиками, що визначають їхню здатність до діяльності в інтересах підприємства. Суб'єктом персонал-стратегії є система органів управління, що включає служби управління персоналом, структурних підрозділів підприємства, об'єднаних за принципом функціонального підпорядкування та лінійних керівників на всіх рівнях управління.

Влучне застосування персонал-стратегії встановлюється вмінням персоналу до продуктивної та творчої праці, інтелектуального розвитку, генерування нових ідей, здобуття нових знань та навичок, що у гармонійному співвідношенні становить кадровий потенціал підприємства. Враховуючи потреби національної економіки, першочерговою проблемою є нестача висококваліфікованих кадрів здатних продуктивно працювати на новітній техніці та виробляти якісну продукцію, яка відповідає сучасним вимогам суспільства їх діяльність направлена на інноваційний тип розвитку. Відбувається оновлення техніко-технологічної бази з метою розширення асортименту продукції та раціонального використання виробничих ресурсів з метою задоволення суспільних потреб та зменшення забруднення навколишнього середовища. Ці заходи також мають соціальний аспект який в першу чергу стосується інтересів суспільства і виникає такий зв'язок: суспільство – підприємство – персонал. Цей ланцюжок можна пояснити таким чином, що задоволені потреби суспільства позитивно та прибутково впливають на підприємство, яке мотивує персонал для більш продуктивної та ефективної праці.

Важливою складовою стратегічного управління персоналом є кадрова політика. Вона є стратегією роботи з персоналом, що відповідає концепції розвитку переробних підприємств. Світовий досвід свідчить, що більшість фірм і організацій розробляють свої власні принципи політики управління персоналом. До основних принципів належать: довічна зайнятість; найм персоналу високого класу; можливість кар'єрного росту; тривалий період підготовки; єдиний статус; система атестацій та

співбесід; стійкі переконання, цінності, культура; повага до особистості; участь персоналу в управлінні; максимальна відповідальність; розширені горизонтальні зв'язки; заохочення розбіжностей у поглядах.

Для підвищення економіки та прибутковості підприємств, шляхом раціонального використання трудових ресурсів запропоновано розробити індивідуальні стратегії управління персоналом, сформувані досконалу політику загальними принципами якої, буде: науковість та інноваційність (виконання новітніх наукових та інноваційних рекомендацій у сфері управління персоналом), справедливість, комплексність та системність роботи з персоналом, послідовність, дотримання трудового законодавства, рівність усіх кадрів та відсутність дискримінації, економічність (забезпечення окупності витрат на підготовку персоналу), конкретність та адресність [6].

Оскільки, однією з ключових категорій стратегічного управління персоналом є категорія конкурентних переваг, тоді завданням ефективного управління підприємством є організація роботи персоналу підприємства таким чином, щоб конкурентні переваги персоналу відносно його якості і потенціалу органічно вписувалися в синергетичну єдність всіх аспектів діяльності організації. Для того, щоб домогтися ефективного впливу якості й потенціалу персоналу підприємства на результат його діяльності, необхідно оцінити не тільки якісний, але й, головним чином, кількісний стан цієї конкурентної переваги на початку досліджуваного періоду, а потім після закінчення визначеного часу, протягом якого здійснювалися заходи для удосконалення цієї конкурентної переваги. Отримані показники дадуть можливість побачити й оцінити ступінь впливу якості й потенціалу персоналу підприємства (або інших аспектів конкурентних переваг персоналу) на зміцнення конкурентної позиції підприємства і, в остаточному підсумку, на посилення його конкурентоспроможності.

Низка конкурентних переваг підприємства формується за рахунок якості управління персоналом. Так, конкурентні переваги високого порядку можуть бути сформовані як результат цілеспрямованої діяльності підприємства, як правило, результати спеціальних науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок за участю висококваліфікованих працівників, науково-технічний ефект від одержання патенту, освоєння нових інформаційних технологій – все це можливо лише у випадку наявності на підприємстві висококваліфікованих кадрів, що можливо досягти навчанням персоналу, підвищенням його кваліфікації й інших заходів з розвитку персоналу; соціальний ефект від підвищення безпеки праці, поліпшення умов праці й відпочинку, підвищення рівня освіти працівників, приросту доданої вартості (прибутку) на одного працівника в порівнянні з конкурентами; організаційні конкурентні переваги, які полягають у високому рівні організації виробничих і логістичних процесів, наявності прогресивної системи нормування праці; управлінські конкурентні переваги, пов'язані з наявністю унікальної організаційної структури управління, системи чітко збалансованих і взаємозалежних стратегій розвитку підприємства, системи податкового планування; системи контролю якості; соціально-психологічні конкурентні переваги, засновані на психографічних перевагах споживачів і психологічних установок у колективі [4].

В національному контексті дослідження ролі персоналу в інноваційному розвитку, заслуговують на увагу дослідження Міжнародної бізнес-школи INSEAD, Корнельського університету (Cornell University), Всесвітньої організації інтелектуальної власності (World Intellectual Property Organization, WIPO), що представили аналітичну доповідь «Глобальний індекс інновацій 2014» (Global Innovation Index 2014) [9]. Вона має назву «Людський фактор в інноваційному процесі» та присвячена ролі творчих особистостей і груп в інноваційному процесі. У 2014 році зазначене дослідження

охоплювало 143 країни, які разом виробляють 99,5% світового ВВП і в яких проживає 95% населення планети. Глобальний індекс інновацій (ГІІ) розраховується як зважена сума оцінок двох груп показників: 1) наявні ресурси й умови для проведення інновацій (Innovation Input); 2) досягнуті практичні результати здійснення інновацій (Innovation Output). Підсумковий Індекс являє собою співвідношення витрат та ефекту, що дозволяє об'єктивно оцінити ефективність зусиль щодо розвитку інновацій у тій або тій країні. Динаміка рейтингу для України виглядає так: у 2012 р. вона займала 63-є місце й була між Македонією (61) і Індією (64); у 2013 р. – 71-е місце – між Тунісом (70) та Монголією (72); у 2014 р. – 63-є місце – між Бахрейном (62) і Йорданією (64). Сильною стороною України у цьому рейтингу справедливо визнано людський капітал (табл. 1) який існує як інтелектуальна власність країни та формується в процесі управління персоналом. Інституційне середовище, бізнес-середовище, інфраструктура, креативність у частині обліку нематеріальних активів і використання ІКТ у моделюванні бізнес-процесів та створенні організаційних моделей визнано слабкими сторонами України в ГІІ [8].

Таблиця 1

Сильні та слабкі сторони України в Глобальному індексі інновацій

Сильні сторони		Слабкі сторони	
Людський капітал і дослідження		Інститути	
2.1.1. Витрати на освіту, % ВВП	26	1.1.2. Ефективність уряду	109
2.1.2. Урядові витрати на вторинний рівень освіти, % ВВП на людину	29	1.2.1. Якість регулювання	115
2.2.1. Процент охоплення школярів третім рівнем освіти	11	1.2.3. Верховенство права	112
2.2.2. Випускники у сфері природничих та технічних наук	23	1.3.2. Легкість вирішення питань неплатоспроможності	132
Створення знань і технологій		Інфраструктура	
6.1. Створення знань	15	3.2. Загальна інфраструктура	100
6.1.1. Заявки на патенти резидентів країни	15	3.2.3. Валові капіталовкладення, % ВВП	121
6.1.3. Заявки на корисні моделі резидентів країни	1	Виробництво ВВП на одиницю використаної енергії (дол./кг нафтового еквіваленту) ПКС 2005	117
Ринкове середовище		Ринкове середовище	
4.1.1. Легкість отримання кредиту	13	4.2. Інвестування	127
		4.2.1. Захист інвесторів	105
Бізнес середовище		Бізнес середовище	
5.1.1. Робота в наукоємних галузях, %	37	5.2. Зв'язки в інноваційній сфері	105
5.1.3. Валові витрати на НДДКР, що виконуються бізнесом, % ВВП	35	5.2.2. Стан кластерного розвитку	126
5.1.4. Валові витрати на НДДКР, що фінансуються бізнесом, % ВВП	29	5.2.4. Спільні підприємства і стратегічні альянси	103
Креативність		Креативність	
7.1.1. Заявка на реєстрацію торгової марки на 1 млрд. дол. ВВП	20	7.1. Нематеріальні активи	112
7.1.2. Заявка на реєстрацію торгової марки за Мадридською угодою на 1 млрд. дол. ВВП	31	7.1.3. ІКТ і створення бізнес-моделей	120
7.2.4. Друкована видавнича продукція, %	43	7.1.4. ІКТ і створення організаційних моделей	122
7.2.5. Експорт креативних товарів, %	51		
7.3.4. Відеододатки на YouTube(на 1 тисячу населення віком 15-69 років)	28		

Джерело: складено на основі [8,9].

Результатами інноваційності країни, серед іншого, вважаються процеси створення знання, оцінювані через показники патентування, а також видавничої активності та

цитування. Варто зауважити, що за офіційними даними авторитетного міжнародного агентства SCImago Institutions Rankings, в Україні в 1996–2013 рр. спостерігалася розпорошена динаміка за всіма показниками (загальний обсяг наукових публікацій, загальний обсяг процитованих публікацій, загальна кількість цитувань та самоцитувань, питома вага процитованих наукових публікацій у їх загальному обсязі, індекс Гірша) із регресивною тенденцією. Аналіз показує, що зважаючи на пострадянський науковий спадок, динаміка позицій України в рейтингу в період 1996–2000 рр. не мала рецесійного характеру. Утім, до 2013 року, перебуваючи у стані перманентного недофінансування науки та освіти, країна вичерпала всі можливі ресурси для відновлення потужного наукового потенціалу, що відповідно й відбилося на рейтингових позиціях у SJR [8].

**Висновки.** Отже, дослідивши сучасний процес формуванням ефективної системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки, зазначимо, що він повинен бути тісно пов'язаний з менеджментом, основними вимогами якого є: взаємозалежність функціонування стратегії управління персоналом та загальної стратегії підприємства; стабільність та гнучкість політики управління персоналом; економічна обґрунтованість політики, яка повинна спиратися на економічні розрахунки та враховувати можливості підприємства; індивідуальний підхід до кожного працюючого та врахування ролі людського капіталу у виробництві та на національному рівні; орієнтація на довготривале планування; соціальна спрямованість політики управління персоналом, яка направлена на досягнення економічного ефекту і соціального захисту працюючих; активність політики повинна бути спрямована на активний вплив на робочу силу в усіх фазах її відтворення. Також враховуючи вагомість мотиваційних важелів серед інших факторів впливу на розвиток конкурентних переваг системи управління персоналом пропонуємо впровадити грейдингові системи. Це підвищить рівень конкурентної позиції персоналу, який є основою досягнення загальної стратегічної мети на національному рівні та підвищить вагу інтелектуальної власності у національній економіці.

#### Список використаних джерел:

1. Гальчак Х. Р. Сучасний механізм управління персоналом в умовах соціального розвитку підприємств / Х. Р. Гальчак // Сучасні проблеми економіки і менеджменту. : тези доповідей міжн. нау.-пр. конф., Львів, 10–12 листопада 2011 року / Національний університет «Львівська політехніка». – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 207–208.
2. Гришова І. Ю. Імплементация принципів соціально –орієнтованого бізнесу в площину економічного розвитку потенціалу харчових підприємств / І. Ю. Гришова, Т. С. Шабатура // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 3. – С. 7 – Режим доступу до журн. : <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n3.html>.
3. Діденко Н. Г. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціального партнерства в системі соціально-трудова відносин в Україні / Н.Г. Діденко // Менеджер. – 2007. – №4. – С. 31 – 35.
4. Іванова О. Ю. Взаємозв'язок управління персоналом та конкурентоспроможності підприємства / О. Ю. Іванова // Бізнесінформ. – 2011. - № 9 – С. 172 – Режим доступу до журн. : [http://business-inform.net/pdf/2011/9\\_0/171\\_173.pdf](http://business-inform.net/pdf/2011/9_0/171_173.pdf).
5. Панюк Т. П. Значення соціальної відповідальності бізнесу в управлінні персоналом переробних підприємств. / Т. П. Панюк // Проблеми і перспективи економіки та управління : науковий журнал / Черніг. нац. технол. ун-т. – Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2015. – № 3 (3). – С. 120-125.
6. Панюк Т. П. Стратегія управління персоналом як напрям розвитку підприємств молочної галузі Рівненської області [Електронний ресурс] / Ю. М. Барський, Т. П. Панюк : електрон. журнал «Ефективна економіка». – №12, 2014 –Дніпропетровськ. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3610>.
7. Романюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом / Л.М. Романюк // Наукові праці КНТУ. – Економічні науки. – 2010. – Вип.17. – С. 210-218.
8. Федулова Л. І. Людський інноваційний фактор у соціально-економічному розвитку України: міжнародний вимір / Л. І. Федулова, А. Ю. Присяжнюк // Економічний часопис-XXI. – 2015. – №1-2(1) – С. 15-19. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecchado\\_2015\\_1-2\(1\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecchado_2015_1-2(1)).
9. The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation [Electronic resource]. – 2014. – Accessed mode : <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2014>.
10. Carroll A. B. 1979. A three-dimensional conceptual model of corporate performance / A. B. Carroll // Academy of Management Review. — Vol. 4(4). — P. 500.