

На правах рукописи

ПЛИС КРИСТИНА СЕРГЕЕВНА

**Управление процессами формирования и развития
интеллектуального капитала предприятий
в условиях экономики знаний**

Специальность 5.2.6 – Менеджмент

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук**

Санкт-Петербург – 2024

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

**Научный
руководитель –
Официальные
оппоненты:**

доктор экономических наук, профессор
**Бездудная Анна Герольдовна
Калинина Ольга Владимировна**
доктор экономических наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого», профессор
кафедры ЮНЕСКО «Управление качеством
образования в интересах устойчивого развития»

Миляева Лариса Григорьевна
доктор экономических наук, профессор,
Бийский технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный техниче-
ский университет им. И.И. Ползунова», профессор
кафедры экономики и предпринимательства

**Ведущая
организация –**

федеральное государственное автономное образова-
тельное учреждение высшего образования «Санкт-
Петербургский государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина)»

Защита состоится «__» _____ 2024 г. в ____ часов на заседа-
нии диссертационного совета 24.2.386.07 при федеральном государствен-
ном бюджетном образовательном учреждении высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по
адресу: 191023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер
А. ауд. 3033.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте
<https://unecon.ru/nauka/dis-sovety/dissertaczii-predstavlennye-v-spbgeu/> феде-
рального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономиче-
ский университет».

Автореферат разослан «_____» _____ 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Головцова И.Г.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Современные рыночно-институциональные преобразования экономики и менеджмента Российской Федерации, обусловленные необходимостью достижения устойчивого инновационного развития отечественных высокотехнологичных предприятий, преодоления деструктивно-разрушительных тенденций глобального мирохозяйственного кризиса, определяют научно-практическую значимость и востребованность исследования процесса управления формированием и развитием интеллектуального потенциала российских хозяйствующих субъектов.

Помимо этого, недостаточный уровень финансирования образовательной и научно-исследовательской сфер деятельности предприятий высокотехнологичного сектора экономики закономерно снижает качественные характеристики человеческих ресурсов, препятствует формированию уникальных компетенций, научно-теоретических знаний и практико-ориентированных навыков персонала, противодействующих воспроизводству интеллектуального капитала хозяйствующих субъектов и достижению ими конструктивно-созидательной динамики.

Реализуемые в настоящее время национальные проекты «Образование», «Производительность труда и поддержка занятости», «Цифровая экономика» и государственная программа «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге» предусматривает стимулирование интеллектуального потенциала работников, формирование научно-производственных кластеров на основе взаимодействия академической и бизнес-среды, подготовки высококвалифицированного персонала и коммерциализации отечественной науки, эмпирически подтверждающие актуальность тематики диссертационного исследования и, в конечном счете, выступающие гарантами развития национальной экономики труда и становления российского общества инновационного типа.

Актуальность, своевременность и востребованность темы исследования в полной мере аргументированы тем фактом, что теоретико-практические вопросы исследования нематериальной природы интеллектуального капитала, определяемой трансфером категориального набора, включающего человеческий, организационный и потребительский капиталы хозяйствующих субъектов, до настоящего времени не получили исчерпывающей научной интерпретации, ограничиваясь, как правило, сферой образования, что закономерно актуализирует поиск решения проблемы эффективного управления процессами формирования и развития интеллектуального потенциала предприятий высокотехнологичных промышленно-индустриальных кластеров российской экономики, превращая его в задачу императивной концептуально-методологической и практико-прикладной значимости.

Степень разработанности научной проблемы. Концептуально-методологические основы менеджмента труда и человеческих ресурсов, как искусства управления и стратегически значимого элемента общечеловеческой культуры, предложены в научно-практических исследованиях представителей классической экономической школы: Барта К., Вайсмана А., Гантта Г., Лэнда П., Мак-Грегора Д., Маслоу А., Мюнстерберга Г., Оуэна Р., Тейлора Ф. и др.

Теоретико-эмпирическим исследованиям экономической эффективности управления интеллектуальным капиталом посвящены работы плеяды ведущих российских ученых – Абрамова Е.Г., Алиева И.М., Бабкина К.А., Барыкина С.Е., Голенко В.П., Горбашко Е.А., Горелова Н.А., Зорина А.С., Зориной Н.А., Круглова Д.В., Максимцева И.А., Мельникова О.Н., Моисеенко С.С., Песоцкого А.А., Пермякова В.А., Рожкова В.Д., Сафарова Г.Г., Сигова В.И., Симонова В.С., Синова В.В. – в научном наследии которых аргументированы различные производственно-хозяйственные аспекты интеллектуализации современных предприятий.

Научно-теоретические и практико-прикладные вопросы исследования человеческого капитала в условиях развития экономики знаний подвергнуты критическому переосмыслению в научном наследии Бездудной А.Г., Белого О.В., Бургонова О.В., Василенко Н.В., Головцовой И.Г., Горбунова А.А., Ивлевой Е.С., Калининой О.В., Костина К.Б., Кузьминой С.Н., Кунина В.А., Курочкиной А.А., Мамонтова К.В., Миляевой Л.Г., Пашкус Н.А., Петрова А.Н., Треймана М.Г., Хайкина М.М., Харламова А.В., Хоревой Л.В., Шашиной Н.С., Шашиной Э.С., Чалгановой А.А., благодаря которым в научный оборот были введены авторские понятийно-категориальные дефиниции, инструментарно-методические средства и расчетно-аналитические алгоритмы современного менеджмента труда и человеческих ресурсов.

Теоретико-методологические и расчетно-аналитические проблемы формирования, развития и управления организационным и потребительским капиталами изучены в работах Газуль С.М., Горбунова Ю.В., Ильиной О.П., Кияева В.И., Краюхина Г.А., Лобанова О.С., Макарова В.В., Макаручук Т.А., Минакова В.Ф., Попкова В.П., Растовой Ю.И., Семёновой М.В., Смородова И.Е., Трофимова В.В., Трофимовой Л.А., Фировой И.П., Харламовой Т.Л., Ялунер Е.В. и других, в научном наследии которых акцентировано внимание на исчерпывающей инструментарно-методической интерпретации обширной палитры социально-экономических аспектов интеллектуализации высокотехнологичных хозяйствующих субъектов.

Предметно-сущностное содержание приоритетных инструментарно-методических аспектов управления формированием и развитием интеллектуального капитала, корпоративной культуры и предпринима-

тельства исчерпывающим образом изучено научным сообществом российских и зарубежных ученых – представителей неоклассических школ экономики и управления: Балашовой Е.С., Брукинга Э., Бьюзена Т., Василенко Н.В., Голубецкой Н.П., Кох Л.В., Красовской И.П., Моррисона Д., Нельсона Р., Палкиной Е.С., Ричарда Р., Сливотски А., Счисляевой Е.Р., Уинтера С.Дж., Шнайдера Д. и др.

Несмотря обширную палитру научно-практических исследований менеджмента труда и человеческих ресурсов, не будет преувеличением констатировать факт недостаточной теоретико-методологической и практико-прикладной изученности широкого диапазона проблем управления формированием и развитием интеллектуального капитала высокотехнологичных хозяйствующих субъектов, которые были бы релевантны рыночно-институциональным реалиям российской действительности, с одной стороны, и принимали во внимание императивы устойчивого развития национальной экономики знаний, с другой. В отечественном менеджменте представлены исследования проблем генерации и преумножения знаний, однако вопросы повышения экономической эффективности управления формированием и развитием интеллектуального, человеческого, организационного и потребительского капиталов до настоящего времени не получили исчерпывающей научной интерпретации и предопределили актуальность тематики диссертационного исследования, его цель, задачи и логику.

Цель исследования заключается в разработке теоретико-концептуальных основ, расчетно-аналитического инструментария и практико-ориентированных рекомендаций по оценке управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала, направленными на повышение экономической эффективности трудовой деятельности высокотехнологичных хозяйствующих субъектов.

Достижение указанной цели обусловило постановку и решение следующих **задач**:

- исследовать теоретико-методологические основы и динамику социально-трудового менеджмента и управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала посредством анализа научного наследия отечественных и зарубежных авторов;

- сформулировать адаптированные к российским рыночно-институциональным и экономическим реалиям авторские понятийно-категориальные дефиниции «интеллектуальный капитал», «человеческий капитал», «организационный капитал» и «потребительский капитал» предприятий наукоемкого промышленно-индустриального комплекса;

- критически переосмыслить и предоставить сравнительную характеристику социально-экономических особенностей, современного

состояния, тенденций и перспектив развития процессов формирования и управления интеллектуальным капиталом хозяйствующих субъектов;

- предложить понятийно-терминологическую конструкцию категории «индивидуальный и совокупный интеллектуальный капитал» как предметно-сущностную основу характеристики человеческих ресурсов предприятий и экономической эффективности их трудовой деятельности;

- проанализировать расширенную структуру интеллектуального капитала предприятий высокотехнологичных индустриальных кластеров, включающих в себя сеть корпоративных университетов, интегрирующих учебно-образовательную, научно-исследовательскую и производственно-хозяйственную деятельность, и на такого рода основе достигающих системно-синергетического эффекта;

- определить основные элементы и этапы процесса управления формированием и развитием индивидуального интеллектуального капитала, агрегирующего формальные и неформальные (элементы личностных достижений) составляющие;

- разработать расчетно-аналитический инструментарий оценки управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала хозяйствующего субъекта в поэлементном и интегральном представлении и произвести его апробацию на примере наукоемкого предприятия промышленно-индустриального кластера экономики.

Объектом исследования являются наукоемкие хозяйствующие субъекты промышленно-индустриального комплекса российской экономики, задействованные в управлении процессами формирования и развития интеллектуального капитала.

Предметом исследования являются организационно-экономические и социально-трудовые отношения, возникающие в процессе управления формированием и развитием интеллектуального капитала в условиях отечественной экономики знаний.

Теоретической основой диссертационного исследования выступают концептуально-методологические исследования и разработки экономической науки, труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам повышения эффективности управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала в экономике, нормативно-правовые акты федеральных и региональных органов управления.

Методологическую основу диссертационного исследования образует системный подход к анализу управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала в экономических условиях России. Реализации поставленных задач способствовали историко-логический, структурно-функциональный, расчетно-аналитический методы. Инструментарно-методический аппарат диссертации интегрирует

основополагающие научные методы исследования: экономико-математический и ситуационный анализ, расчетно-аналитические алгоритмы статистики, анализ рядов динамики, индукция и дедукция, табличная и графическая интерпретация фактологической информации.

Информационная база исследования формировалась на основе нормативно-правовых актов государственной власти Российской Федерации, материалов научных конференций, официальных материалов Федеральной службы государственной статистики, материалов статистических и монографических исследований, профильных Интернет-ресурсов, периодических изданий, годовых отчетов организаций г. Санкт-Петербурга, данных прикладных экономических исследований, а также результатов, полученных автором в процессе диссертационной работы.

Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования. Обоснованность достигнутых теоретико-практических результатов определяется тем, что сформулированные в диссертации научные положения и авторские разработки подтверждаются исследованием широкого круга трудов отечественных и зарубежных авторов по проблемам управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала, анализом законодательной базы, нормативно-правовых источников, использованием данных статистической отчетности, практическим применением предложений и рекомендаций диссертационного исследования в деятельности хозяйствующих субъектов промышленно-индустриального комплекса России.

Достоверность результатов диссертационного исследования подтверждена апробацией на фактологических материалах, характеризующих организационно-управленческую и производственно-хозяйственную деятельность научно-технических компаний, представлением и обсуждением теоретико-методологических и практико-прикладных постулатов диссертации на отечественных и международных научно-практических конференциях, публикацией их в монографиях и статьях в научных журналах.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Диссертация соответствует Паспорту специальности ВАК 5.2.6 – Менеджмент: п.18 «Управление знаниями: теория, методология, технология и внутрифирменные практики. Управление нематериальными активами фирмы»; п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами».

Научная новизна исследования заключается научно-теоретическом обосновании и разработке методического инструментария оценки процесса управления формированием и развитием интеллектуального капитала высокотехнологичных предприятий на современном эволюционном этапе перехода к экономике знаний.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной, полученные лично соискателем и выносимые на защиту:

1. Уточнено предметно-сущностное содержание и на основе сравнительного анализа и критического переосмысления концептуально-методологических и практико-прикладных достижений отечественных и зарубежных школ экономики и менеджмента предложена авторская формулировка категории «интеллектуальный капитал», представляющий собой полиморфные, сложно-структурированные, в значительной степени дезинтегрированные научно-теоретические знания, практико-ориентированные умения, навыки, мотивационно-стимулирующие воздействия, информационно-коммуникационную инфраструктуру, интеллектуальные активы, уникальный опыт и компетенции, наделенные свойством материально-денежной конвертации, ориентированные на создание добавленной стоимости, гарантирующие достижение конкурентных преимуществ высокотехнологичных хозяйствующих субъектов в рыночно-институциональных условиях. Помимо этого, в дополнение к традиционно используемым в менеджменте труда и человеческих ресурсов, предложены авторские понятийно-категориальные дефиниции «человеческий капитал», «организационный капитал» и «потребительский капитал», характеризующиеся системно-синергетическим эффектом, и на основе свойств суммации и эмерджентности многократно усиливающие социально-экономическую результативность научно-производственной деятельности хозяйствующих субъектов, в целом, и приращение их интеллектуального капитала, в частности.

2. Сформулирована и обоснована, в дополнение к представленным в экономической литературе научно-практическим исследованиям, стратегически значимая роль корпоративных университетов, которые в условиях становления и развития экономики знаний выступают в качестве одного из приоритетных специфических субъектов управления интеллектуальным капиталом высокотехнологичных хозяйствующих субъектов, генератором уникальных профессиональных компетенций, принимающим во внимание инновационные концепции обучения, переобучения и повышения квалификации кадров, эмпирически аргументирующим необходимость интеграции учебно-образовательной, научно-исследовательской и производственно-хозяйственной видов деятельности предприятий и во многом определяющим конкурентоспособность государства на мировых рынках наукоемкой продукции.

3. Выявлена и подтверждена детерминированность формальных и неформальных (достижений в развитии) элементов, а также сформирована последовательность причинно-следственных процедур процесса управле-

ния формированием и развитием индивидуального интеллектуального капитала, на основе которых предложен авторский метод структуризации индивидуального интеллектуального капитала, основанный на причинно-следственной взаимосвязности структурных элементов, субъектов социально-трудовой сферы, элементов человеческого капитала и основных источников инвестиций, позволяющий расширить горизонты научного знания и применять предложенный инструментально-методический алгоритм в различных отраслях и сферах отечественной экономики. Кроме того, переосмысленная автором последовательность причинно-следственных процедур управления процессами формирования и развития индивидуального интеллектуального капитала предоставила возможность развить метод его структуризации до практико-ориентированных рекомендаций, предложить классификацию приоритетных этапов его научно-практической реализации и подтвердить универсальный теоретико-эмпирический характер, позволяющий использовать авторскую разработку в различных сферах отечественной экономики знаний.

4. Обобщены и систематизированы инструментально-методические средства оценки интеллектуального капитала, традиционно используемые в менеджменте труда и социально-трудовых отношений, в развитие которых разработаны авторские методические рекомендации оценки процессов управления формированием и развитием интеллектуального капитала. Авторская методика анализа и оценки управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала предприятия отличается от ныне известных тем, что посредством сравнительной характеристики структурных элементов, научного поиска недоиспользованных резервов и ресурсов, интерпретации современного состояния и направлений повышения качества человеческих ресурсов, стимулирует социально-экономическую эффективность управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала, с одной стороны, и выступает в качестве универсального расчетно-аналитического инструментария научно-теоретического и практико-прикладного характера, в полной мере адаптированного к рыночно-институциональным реалиям отечественной экономики знаний, – с другой.

5. Разработан авторский расчетно-аналитический инструментарий оценки человеческого, организационного и потребительского капиталов, эксплицирующий причинно-следственные механизмы управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала предприятия, апробированный на примере научно-технической компании высокоточного приборостроения и эмпирически подтверждающий возможность последующего научно-практического применения в высокотехнологичных отраслях промышленно-индустриального комплекса отечественной экономики знаний.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в теоретико-методическом обосновании и разработке прикладного расчетно-аналитического инструментария оценки управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала на современном эволюционно-историческом этапе отечественной экономики знаний. Разработанные в диссертации концептуально-теоретические положения и выводы позволяют расширить традиционные представления о предметно-сущностном содержании и понятийно-категориальных характеристиках интеллектуального капитала, в целом, и человеческого, организационного и потребительского капиталов, как его приоритетных структурных элементах, в частности, а также научно-практических основах оценки эффективности управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала высокотехнологичных предприятий промышленно-индустриального комплекса России.

Сформулированные в диссертационном исследовании теоретические выводы и практические рекомендации могут использоваться в деятельности государственных и корпоративных структур при планировании и оценке эффективности управления интеллектуальным капиталом, реализации стратегий функционирования наукоемких хозяйствующих субъектов, выборе приоритетных технологий воспроизводства интеллектуального потенциала. Научно-практические положения диссертационного исследования могут быть использованы в процессах преподавания учебных курсов «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами» и др.

Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью использования практико-прикладных материалов диссертации институтами государственного управления при разработке стратегий развития человеческих ресурсов, в целом, и интеллектуального капитала, в частности; высокотехнологичными хозяйствующими субъектами промышленно-индустриального комплекса национальной экономики знаний; учебно-образовательными коллективами университетов, научно-исследовательских институтов в процессах преподавания дисциплин социально-трудового менеджмента, управления человеческими ресурсами и подготовки кадров высшей экономической квалификации.

Разработанные в диссертации практико-ориентированные рекомендации позволят сконцентрировать интеллектуальный потенциал предприятий, учреждений и организаций на решении стратегических и тактических управленческих и производственно-хозяйственных задач, обеспечить укрепление их конкурентных преимуществ на современном этапе развития государственного и региональных уровней российской экономики знаний.

Апробация диссертационного исследования. Основные положения и результаты исследования были представлены в докладах и выступлениях на следующих российских и международных научно-практических конференциях: VI Национальная научно-методическая

конференция с международным участием «Архитектура университетского образования: стратегические направления трансформации и новые модели развития» (г. Санкт-Петербург, 2023 г.); IX Всероссийская научно-практическая конференция «Современные проблемы инновационной экономики» (г. Санкт-Петербург, 2022 г.); XX Международная научно-практическая конференция «Экономика, экология и общество России в 21-м столетии» (г. Санкт-Петербург, 2021 г.); VII Международная научно-практическая видеоконференция «Цифровая экосистема экономики» (г. Ростов-на-Дону, 2020 г.); International Scientific Conference «Digital Transformation on Manufacturing, Infrastructure and Service» (г. Санкт-Петербург, 2021 г.); IV Национальная конференция «Архитектура университетского образования: построение единого пространства знаний» (г. Санкт-Петербург, 2020 г.); International Scientific and Practica Conference on Digital Economics – ISCDE 2019; MTSDT 2019. Modern Tools for Sustainable Development of Territories. Special Topic: Project Management in the Regions of Russia; XVII Международная конференция «Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития» (г. Санкт-Петербург, 2019 г.); XVI Всероссийская научная конференция «Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития» (г. Ростов-на-Дону, 2018 г.), 15 Международная конференция «Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития» (г. Ярославль, 2017 г.).

Публикации по теме диссертации. Основные положения и выводы диссертации изложены в 39 научных работах, в том числе в 2 коллективных монографиях, 1 учебном пособии, 4 статьях в научных изданиях, включенных в глобальные индексы цитирования Scopus и WOS, 15 научных статьях, опубликованных в журналах из перечня ВАК общим объемом 10,4 п.л. (авторский вклад – 8,3 п.л.). Общий объем публикаций составил 75 п.л., (авторский вклад – 23,81 п.л.).

Структура и объем диссертации. Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, содержащего выводы и предложения, списка использованных источников.

II. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Уточнено предметно-сущностное содержание и на основе сравнительного анализа, и критического переосмысления концептуально-методологических и практико-прикладных достижений отечественных и зарубежных школ экономики и менеджмента предложена авторская формулировка категории «интеллектуальный капитал».

На основе сравнительного анализа и критического переосмысления концептуально-методологических и практико-прикладных достижений

отечественных и зарубежных школ экономики и менеджмента, в широком эвристическом ракурсе, и научно-практических аспектов управления формированием и развитием интеллектуального, человеческого, организационного и потребительского капиталов, в частности, предложена авторская формулировка категории «интеллектуальный капитал», представляющий собой полиморфные, сложно-структурированные научно-теоретические знания, практико-ориентированные умения, навыки, мотивационно-стимулирующие воздействия, информационно-коммуникационную инфраструктуру, интеллектуальные активы, уникальный опыт и компетенции, наделенные свойством материально-денежной конвертации, ориентированные на создание добавленной стоимости, гарантирующие достижение конкурентных преимуществ высокотехнологичных хозяйствующих субъектов в рыночно-институциональных условиях.

Важнейшие научно-методологические направления развития социально-трудового менеджмента заключаются в следующем: теория управления социально-трудовыми отношениями; теория человеческих отношений; теория мотивации и поведения потребителей; теория научного управления и организации труда; теории психофизики и психотехники менеджмента; теория экономической эффективности менеджмента, в контексте которых оказались разработаны концептуально-методологические основы управления человеческими ресурсами, в целом, и процессами формирования интеллектуального капитала, в частности, причинно-следственный механизм развития которого основан на человеческом, потребительском и организационном капиталах и в обобщенном виде представлен автором на рисунке 1.

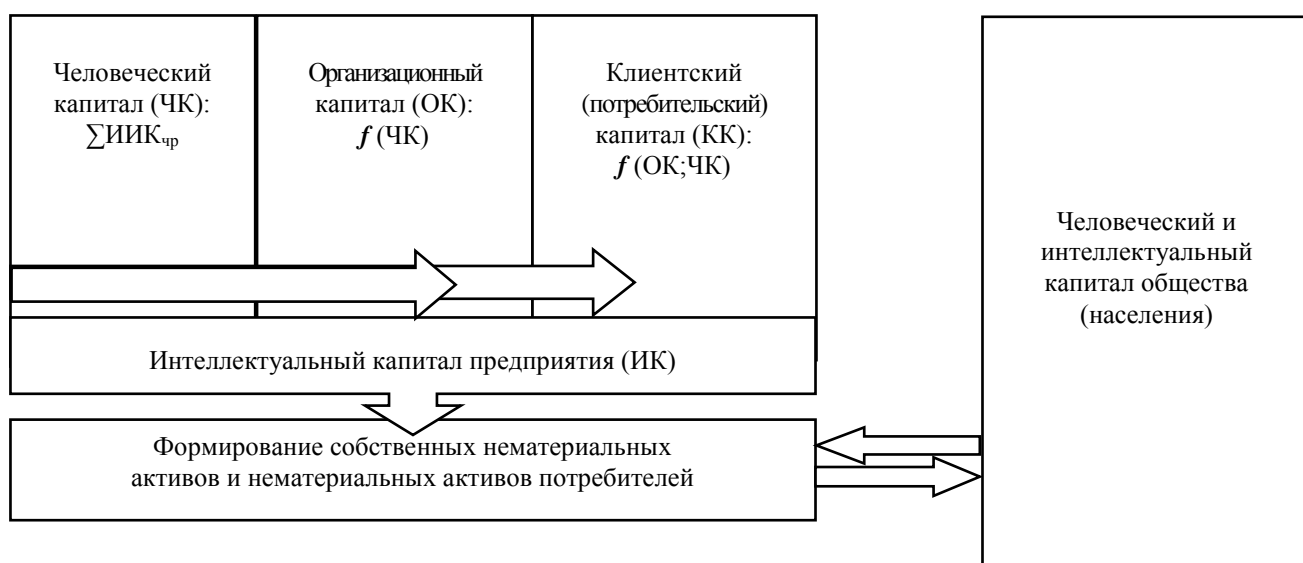


Рисунок 1 – Схема формирования интеллектуального капитала предприятия во взаимосвязи с человеческим и интеллектуальными капиталами обществ

2. Сформулирована и обоснована стратегически значимая роль корпоративных университетов, которые в условиях становления и развития экономики знаний выступают в качестве одного из приоритетных специфических субъектов управления интеллектуальным капиталом высокотехнологичных хозяйствующих субъектов.

Предметно-сущностное содержание корпоративных университетов заключается в интеграции учебно-образовательного, научно-исследовательского, организационно-управленческого, духовно-нравственного и иных направлений функционирования высших учебных заведений и детерминировано процессом подготовки кадров высшей квалификации, деятельность которых направлена на достижение устойчивого развития высокотехнологичных хозяйствующих субъектов в условиях конкурентно-рыночных отношений, адекватных предпринимаемым инновационно-институциональным преобразованиям, с одной стороны, и экономическим реалиям российской действительности – с другой.

Корпоративные университеты, как специфические субъекты управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала, в отличие от внешних провайдеров образования, являются структурными элементами трудовых отношений в рыночно-институциональных условиях экономики знаний, обеспечивают достижение конкурентных преимуществ за счет снижения кумулятивных затрат и транзакционных издержек, посредством системы корпоративного обучения гарантируют перманентную учебно-научно-производственную деятельность и воплощают в действительность идейно-мировоззренческую концепцию образования на протяжении всей жизни («Lifelong learning»).

Важность научно-практического исследования стратегически значимой роли корпоративных университетов в управлении формированием и развитием интеллектуального капитала, убедительно аргументирует тот факт, что программы, методики, методологические подходы к процессу обучения, в том числе отражающие практико-прикладную специфику процесса, являются совокупностью нематериальных активов, которые формируются и используются для развития человеческих ресурсов. Необходимым условием отнесения корпоративных университетов к интеллектуальному капиталу компании являются наличие и разработка в системе корпоративного обучения собственных программ, учитывающих специфику управления учебно-научно-образовательной и производственно-хозяйственной деятельностью хозяйствующего субъекта.

Эмпирически подтвержден тот факт, что корпоративные университеты предоставляют компаниям возможность получения дополнительных конкурентных преимуществ, реализуемых через глобальное обучение и накопление научно-практического опыта, знаний, умений и

уникальных компетенций. Авторский расчетно-аналитический инструментарий, отличающийся от традиционно используемых в отечественной экономической науке тем, что, базируясь на показателе «ROI» и принимая во внимание изменение стоимости человеческого капитала предприятия в результате обучения и развития его персонала, математически корректно интерпретирует степень участия корпоративной системы обучения в управлении процессами формирования и развития интеллектуального капитала предприятия и определяется по формуле:

$$U_{УК} = \frac{Д_{КО} - З_{КО}}{З_{КО}} = \frac{(ЧК_{Ф} - ЧК_{П}) - З_{КО}}{З_{КО}}, \quad (1)$$

где: $U_{УК}$ – показатель участия корпоративного обучения в формировании интеллектуального капитала предприятия;

$З_{КО}$ – затраты на корпоративное обучение;

$ЧК_{Ф}$, $ЧК_{П}$ – стоимости человеческого капитала предприятия за отчетный (фактическая стоимость) и прошлый периоды времени.

Инновационные методы организации научно-исследовательского и образовательного процессов, применяемые корпоративными университетами, и перспективные технологии презентации результатов функционирования компаний на рынках высокоинтеллектуального человеческого капитала представляются безальтернативным условием достижения конкурентоспособности наукоемких компаний промышленно-индустриального кластера, гарантом реализации их деловых замыслов, достижения рентабельности и экономической стабильности, с одной стороны, и устойчивого развития экономики знаний – с другой.

3. Выявлена и подтверждена детерминированность формальных и неформальных (достижений в развитии) элементов, а также сформирована последовательность причинно-следственных процедур процесса управления формированием и развитием индивидуального интеллектуального капитала, на основе которых предложен авторский метод его структуризации.

Авторский метод структуризации индивидуального интеллектуального капитала, основанный на причинно-следственной детерминированности структурных элементов, субъектов социально-трудовой сферы, элементов человеческого капитала и основных источников инвестиций, позволит расширить исследование взаимосвязи данного вида капитала с человеческим капиталом.

На основе авторской понятийно-категориальной трактовки индивидуального интеллектуального капитала предлагается исследование его структуры по двум взаимосвязанным социально-экономическим

элементам: формальные элементы индивидуального интеллектуального капитала и неформальные элементы (элементы достижений).

Кроме того, критически переосмысленная автором последовательность причинно-следственных процедур управления процессами формирования и развития индивидуального интеллектуального капитала предоставила возможность развить метод его структуризации до практико-ориентированных рекомендаций и предложить классификацию приоритетных этапов его научно-практической реализации.

Авторский метод структуризации индивидуального интеллектуального капитала предполагает последовательно реализуемые этапы, отражающие определенные уровни управления процессами формирования и развития индивидуального интеллектуального капитала человека:

1 этап представляет собой базовый уровень, результаты которого относятся к первичным образовательным элементам и определяются средним уровнем образования;

2 этап рассматривается как подготовительно-профессиональный уровень, результатами которого являются уровни среднего профессионального и/или высшего (бакалавриат, магистратура) образования;

3 этап является расширенным профессиональным уровнем, отражающим результаты образования, полученного после окончания высшего учебного заведения и курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации;

4 этап – высший (специфический), – интегрирующий результаты обучения в аспирантуре и докторантуре, а также дальнейшее научное развитие.

Все этапы управления процессами формирования и развития индивидуального интеллектуального капитала человека логически взаимосвязаны с соответствующими структурными элементами, субъектами социально-трудовой сферы (высшими и средними учебными заведениями; институтами дополнительного образования и повышения квалификации; отраслевыми и ведомственными научно-исследовательскими институтами; опытно-конструкторскими и проектно-изыскательскими бюро; Российской академией наук), элементами человеческого капитала (совокупностью знаний, навыков, способностей, мотивационных стимулов и состояния здоровья) и основными источниками инвестиций.

Индивидуальный интеллектуальный капитал рассматривается как конкретные результаты формирования человеческого капитала в конкретные моменты времени и этапы развития трудовой деятельности человека. При этом необходимо отметить, что оценка человеческого капитала не должна ограничиваться оценкой интеллектуального капитала. Формальные элементы интеллектуального капитала могут не соответствовать уровню человеческого капитала, как на индивидуальном уровне, так и на уровне предприятия и страны в целом.

Авторский метод структуризации индивидуального интеллектуального капитала, основанный на причинно-следственной детерминированности структурных элементов, субъектов социально-трудовой сферы, элементов человеческого капитала и источников инвестиций, позволит расширить исследование взаимосвязи данного вида капитала с человеческим капиталом. Научно-практическая взаимосвязь формальных элементов (дипломы о среднем и высшем образовании, включая двойные дипломы по международным программам; удостоверения о повышении квалификации и профессиональной подготовке; наличие ученых степеней и званий) и элементов достижений (сертификаты языковых курсов и участников бизнес-проектов, диссертации, дипломы президентской программы, опыт работы, публикации, гранты, патенты, изобретения, сертификаты консультантов и экспертов и пр.) выступает в качестве инструментария индикации состояний человеческих ресурсов хозяйствующих субъектов и, обладая атрибутами приращения инновационного знания, носит универсальный характер и может быть использована в процессах управления формированием и развитием интеллектуального капитала предприятий в различных отраслях экономики знаний.

4. Обобщены и систематизированы инструментарно-методические средства оценки интеллектуального капитала, традиционно используемые в менеджменте труда и социально-трудовых отношений, в развитие которых разработаны авторские расчетно-аналитические рекомендации – методика анализа и оценки управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала предприятия.

В большинстве научных подходов оценка человеческого капитала, которым обладают работники, происходит путем капитализации их заработной платы. Величины заработной платы работника и стимулирующих выплат являются постоянными элементами индивидуального человеческого капитала.

Стоимость индивидуального интеллектуального капитала работника (*ИИК*), по мнению автора исследования, представляет собой совокупность его постоянной и переменной частей за период:

$$ИИК = ЗП + V_{соц} + C_B + I_{ро} = ЗП + V_{лсоц} + V_{рсоц} + C_B + I_{лро} + I_{рро}, (2)$$

где: *ЗП* – заработная плата за период;

V_{соц} – социальные выплаты за период (*V_{рсоц}*, *V_{лсоц}* – социальное обеспечение из средств работодателя и из личных средств работника соответственно);

C_B – стимулирующие выплаты за период;

I_{ро} – инвестиции в развитие и обучение;

I_{лро} – инвестиции в развитие и обучение из личных средств работника;

I_{рро} – инвестиции в развитие и обучение из средств работодателя.

Человеческий капитал (**ЧК**) предприятия за период представляет совокупность индивидуальных интеллектуальных капиталов работников (**ИИК_{ij}** *i*-ый работник *j*-ой категории) за период:

$$ЧК = \sum ИИК_{ij} = \sum ЗП_{ij} + B_{содij} + C_{вij} + И_{роij} \quad (3)$$

Изменения за период по предложенным показателям характеризуют тенденции в формировании и развитии человеческого капитала предприятия, иллюстрируя прогресс либо регресс конкретного структурного элемента интеллектуального капитала предприятия.

Организационный капитал взаимосвязан с человеческим капиталом и представляется собой эффективность использования человеческого капитала в системе управления предприятием. В целях исследования данной взаимосвязи можно ввести показатель участия человеческого капитала в формировании и развитии организационного капитала (**У_{ичк}**), отражающий процент совокупного человеческого капитала либо суммарного интеллектуального капитала категории персонала, приходящийся на формирование элемента организационного капитала предприятия.

В целях определения участия человеческого капитала в формировании конкретного элемента может быть использована следующая формула:

$$У_{ичк} = d_{ичк} \cdot ЧК, \quad (4)$$

где: **У_{ичк}** – показатель участия человеческого капитала в формировании и развитии *i*-го элемента организационного капитала предприятия;

d_{ичк} – процент отражающий долю участия человеческого капитала в формировании *i*-го элемента организационного капитала предприятия;

ЧК – совокупный человеческий капитал предприятия.

Стоимость конкретного элемента организационного капитала представляет собой совокупность собственной стоимости элемента организационного капитала и объема человеческого капитала, приходящегося на формирование конкретного элемента организационного капитала предприятия.

Стоимость организационного капитала (**ОК**) предприятия рассчитывается по формуле:

$$ОК = \frac{\sum (C_{icэ} + У_{ичк})}{n} + \Delta ПТ \quad (5)$$

где: **ОК** – показатель формирования и развития организационного капитала;

C_{icэ} – собственная стоимость элемента организационного капитала;

У_{ичк} – показатель участия человеческого капитала в формировании *i*-го элемента организационного капитала;

ΔПТ – изменение производительности труда за период;

n – количество элементов организационного капитала, рассматривающихся в оценке.

Включение в оценку организационного капитала предприятия изменения производительности труда работников отражает эффективность использования его человеческого капитала. Показатель формирования и развития конкретного элемента потребительского капитала предприятия представляет собой сумму собственной стоимости конкретного элемента потребительского капитала и доли участия организационного капитала в нем за вычетом совокупных потерь по элементу.

Показатель формирования и развития потребительского капитала предприятия представляет собой совокупность показателей по оценке конкретного элемента потребительского капитала и рассчитывается по формуле:

$$ПК = \sum(C_{iпсэ} + U_{iок}) - \Pi_i = \sum ПК_i, \quad (6)$$

где: $ПК_i$ – стоимость i -го элемента потребительского капитала;

$C_{iпсэ}$ – собственная стоимость i -го элемента потребительского капитала (при возможности её определения);

$U_{iок}$ - показатель участия организационного капитала в формировании и развитии i -го элемента потребительского капитала;

Π_i – потери по i -му элементу потребительского капитала.

При оценке его формирования и развития необходимо учитывать те потери, которые отражают снижение стоимости конкретного элемента потребительского капитала и влияют в целом на его снижение. Данные аспекты выражаются в стоимости потерь клиента, вызванных снижением эффективности организационного и человеческого капиталов.

5. Разработан авторский расчетно-аналитический инструментарий оценки человеческого, организационного и потребительского капиталов, эксплицирующий причинно-следственные механизмы управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала предприятия, апробированный на примере научно-технической компании высокоточного приборостроения.

Авторский метод оценки экономической эффективности управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала предприятия, включающий в себя четыре последовательных расчетно-аналитических этапа оценки структурных элементов интеллектуального капитала по периодам, а также метод оценки интеллектуального капитала графически интерпретирован автором на рисунке 2.

Интеллектуальный капитал предприятия представляет собой сформированные и накопленные нематериальные активы, отражающие как состояние, так и процессы формирования и развития его структурных элементов. Исходя из этого, предлагается рассчитывать уровень формирования и развития интеллектуального капитала как среднее значение суммы показателей, характеризующих структурные элементы интеллектуального капитала.

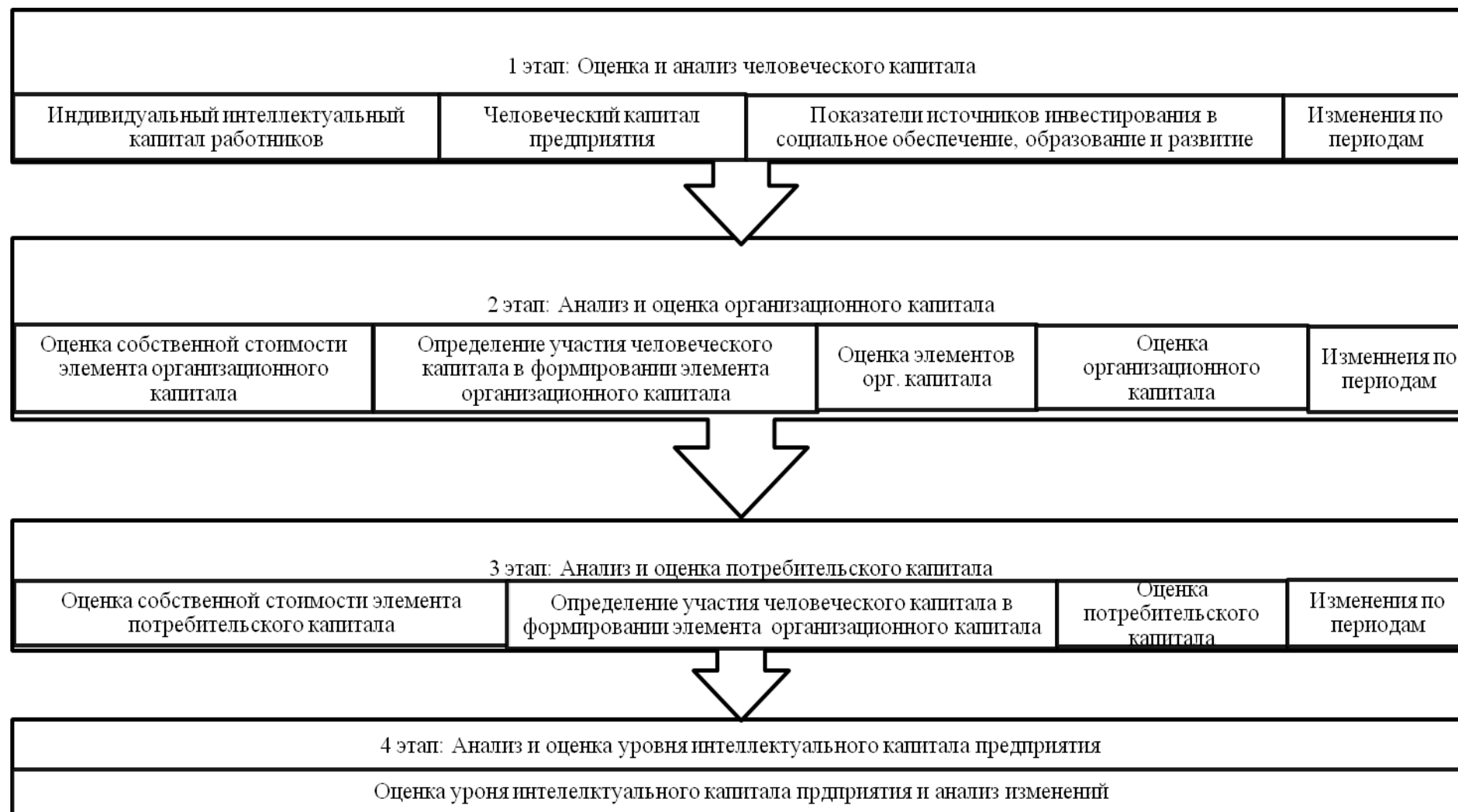


Рисунок 2 – Графическая интерпретация методики оценки управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала предприятия

$$U_{ИК} = \frac{ЧК + ОК + ПК}{3} \quad (7)$$

где: $U_{ИК}$ – уровень интеллектуального капитала предприятия за период;
 $ЧК$ – показатель формирования и развития человеческого капитала;
 $ОК$ – показатель формирования и развития организационного капитала;
 $ПК$ – показатель формирования и развития потребительского капитала.

В рамках исследования процесса управления формированием и развитием интеллектуального капитала предприятия предложен и эмпирически обоснован расчет уровня формирования и развития интеллектуального капитала предприятия в случае обучения работников предприятия в системе корпоративных университетов, как частного случая определения показателя, расширенного с учетом социально-экономических особенностей корпоративной системы обучения.

С учетом показателя участия системы корпоративного обучения уровень интеллектуального капитала предприятия рассчитывается следующим образом:

$$U_{ИКК} = \frac{ЧК + ОК + ПК + U_{УК}}{4} \quad (8)$$

где: $U_{ИКК}$ – уровень интеллектуального капитала предприятия за период;
 $ЧК$ – показатель формирования и развития человеческого капитала;
 $ОК$ – показатель формирования и развития организационного капитала;
 $ПК$ – показатель формирования и развития потребительского капитала;
 $U_{УК}$ – показатель участия корпоративного обучения в формировании и развитии интеллектуального капитала.

Авторский вариант методики оценки управления процессами формирования и развития интеллектуального капитала позволит детализировать оценку каждого структурного элемента интеллектуального капитала предприятия с учетом их взаимосвязи; дополнить анализ характеристик человеческих ресурсов посредством анализа элементов человеческого капитала, отражающих состояние индивидуального интеллектуального капитала работников; повысить эффективность процесса оценки эффективности управления человеческими ресурсами и общей системы управления результатами хозяйственной деятельности предприятия; определять и анализировать изменения уровней накопления нематериальных активов предприятия по периодам и разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы управления предприятиями.

Руководствуясь стратегической значимостью развития российского высокоточного приборостроения, субъектом диссертационного исследования была избрана научно-техническая фирма «Фотон». Управление процессами формирования и развития интеллектуального капитала ООО НТФ «Фотон», как наукоемкого высокотехнологичного предприятия, основано на трёх относительно автономных, но экономически взаимосвязанных между собой направлениях внутрифирменного менеджмента: человеческом, организационном и потребительском. Посредством практического применения авторского расчетно-

аналитического инструментария оценки процессов управления формированием и развитием интеллектуального капитала ООО Научно-техническая фирма «Фотон» был определен экономический эффект, который превысил 1,6 млрд руб., были сформулированы авторские предложения по повышению эффективности управления формированием и развитием интеллектуального капитала компании, предусматривающие устранение потерь потребительского капитала и экономическое стимулирование человеческого капитала посредством инвестирования учебно-образовательной и научно-исследовательской деятельности персонала.

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)

Научно-практическое исследование концептуально-методологических основ и расчетно-аналитического инструментария оценки процессов управления формированием и развитием интеллектуального капитала хозяйствующих субъектов позволило сформулировать теоретические и практико-прикладные выводы и рекомендации:

1. Интеллектуальный капитал имеет приоритетное экономическое значение для устойчивого развития российского государства. В целях максимизации эффективности национальной экономики необходима ее трансформация, направленная на смещение акцентов в деятельности предприятий с агрессивной эксплуатации ресурсно-сырьевых благ на развитие наукоемких производств и формирование интеллектуального капитала.

2. Интеллектуальный капитал хозяйствующих субъектов, в широком познавательном ракурсе, и университетов, как генераторов учебно-образовательных и научно-исследовательских компетенций, в частности, выступает в качестве фактора, предопределяющего конкурентоспособность государства в экономике знаний.

3. Предметно-сущностное содержание человеческого и организационного капиталов, интерпретируемых как приоритетные структурные элементы управления интеллектуальным капиталом предприятия, заключается в изучении традиционных методов его оценки – рыночной капитализации, интеллектуальной добавленной стоимости, а также затратного метода, их переосмыслении и последующем формировании на их основе авторского расчетно-аналитического инструментария.

4. Предлагаемый автором инструментально-методический вариант, принимая во внимание процедуры исчисления постоянной и переменной частей индивидуального интеллектуального капитала, выступает в качестве универсального расчетно-аналитического механизма определения объективной и достоверной оценки человеческого капитала.

5. Инструментарно-методические этапы авторской методики оценки процесса управления формированием и развитием интеллектуального капитала основаны на расчетно-аналитических показателях оценки человеческого, организационного и потребительского капиталов предприятий, которые в условиях экономики знаний выступают конкурентными преимуществами хозяйствующих субъектов и зачастую превалируют над физическим производственным капиталом.

IV. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Плис, К. С. Передовые инженерные школы как инновационный механизм управления интеллектуальным капиталом/К.С. Плис//Экономика строительства. – 2024. – № 4. – С.46-49. – 0,5 п.л.
2. Плис, К. С. Интеллектуальный капитал и инновации: особенности экономической взаимосвязи и управления / О. А. Сайченко, К. С. Плис, Е. А. Макаренко // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – Т. 4, № 2 (143). – С. 144-149. – 0,6 п.л./0,2 п. л. авт.
3. Plis, K.S. Schislyaeva, E. R. Intellectual capital management of an enterprise based on a knowledge management system / E. R. Schislyaeva, I. P. Krasovskaya, K. S. Plis // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2023. – № 1 (55). – Р. 67-72. 0,3 п.л. /0,1 п.л. авт.
4. Плис К.С. Управление интеллектуальным капиталом и интеллектуальной собственностью на предприятиях высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики / К. С. Плис // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 3, № 11 (140). – С. 46-51. – 0,6 п.л.
5. Плис, К. С. Управление человеческим капиталом в условиях нового технологического уклада Индустрии 4.0 / К. С. Плис // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 7, № 10 (139). – С. 16-27. – 1,4 п.л.
6. Плис, К. С. Непрерывное образование как инструмент управления и развития интеллектуальным капиталом предприятия / К. С. Плис // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2021. – № 1 (47). – С. 71-79. – 0,5 п.л.
7. Плис, К. С. Тенденции формирования нематериальных активов предприятий сферы услуг / К. С. Плис // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2019. – № 2 (40). – С. 32-34. – 0,1 п.л.
8. Плис, К. С. Талант-менеджмент как фактор повышения эффективности деятельности компании / К. С. Плис, С. А. Евсеева // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 4 (105). – С. 1191-1194. – 0,4 п.л. / 0,3 п.л. авт.
9. Плис, К. С. Мобильность человеческого капитала как фактор повышения устойчивости экономического развития предприятия и страны / В. П. Галенко, К. С. Плис // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12, № 8. – С. 1089-1096. – 0,4 п.л. / 0,2 п.л. авт.
10. Плис, К. С. Анализ и оценка формирования и развития интеллектуального капитала предприятия сферы услуг / В. П. Галенко, К. С. Плис // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2018. – № 1. – С. 162-168. – 0,8 п.л. / 0,4 п.л. авт.
11. Плис, К. С. Показатели анализа и оценки человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала предприятия сферы услуг / К. С. Плис // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9-3 (86). – С. 951-954. – 0,4 п.л.
12. Плис, К. С. Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений / К. С. Плис // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2016. – № 2 (28). – С. 90-96 – 0,4 п.л.
13. Плис, К. С. Характеристика субъектов национальной экономики, формирующих ее интеллектуальный капитал / К. С. Плис // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2015. – № 2 (24). – С. 111-120. – 0,6 п.л.
14. Плис, К. С. Формирование интеллектуального потенциала на основе государственной поддержки инновационной экономики страны / К. С. Плис, Е. Р. Счисляева // Аудит и финансовый анализ. – 2014. – № 6. – С. 359-363.
15. Plis, K. S. Formation of the intellectual potential on the basis of the national innovative economy state support / K. S. Plis // St.Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics. – 2014. – № 5 (204). – Р. 18-24 – 0,8 п.л.
16. Plis, K.S. Post COVID green intellectual capital management with the mediation of organizational learning capability/ К.С.Плис, Е.Р. Счисляева, И.П.Красовская

// *Frontiers in Energy Research*, 13 October 2022 section Process and Energy Systems Engineering. – 1,5 п.л./0,5 п.л.авт. (Scopus)

17. Plis, K.S. Personnel Management Innovations in the Digital Era: Case of Russia in COVID-19 Pandemic/ К.С.Плис, Е.Р. Счисляева // *Academy of Strategic Management Journal. Special Issue Topic: Marketing Management and Strategic planning Research Article: 2021 Vol: 20 Issue: 2S.* – 1,9 п.л. / 0,9 п.л.авт. (Scopus)

18. Plis, K.S. Digital transformation in business in the modern world - a new approach to the development of human capital // *International Scientific Conference “Digital Transformation on Manufacturing, Infrastructure and Service, St. Petersburg, 18-19 November 2020 / К.С.Плис, Е.Р. Счисляева/ – СПб., 2020.* – 0,4 п.л. /0,2 п.л.авт. (Scopus)

19. Плис К.С. Социально-экономические аспекты развития Российской экономики: / Е.С. Балашова, А.В. Богомолов, М.Е. Гоголюхина [и др.]: коллективная монография – Санкт-Петербург: ФГБОУ ВО СПбГМТУ, 2023. – 291 с. – 18,2 п.л./1 п.л. авт.

20. Плис К.С. Актуальные технологии современной экономики и инфраструктуры: цифровая и инновационная экономика / Е. С. Балашова, И. П. Красовская, К. С. Майорова [и др.]: коллективная монография – Санкт-Петербург: ФГБОУ ВО СПбГМТУ, 2020. – 375 с. – 23,4 п.л./1,5 п.л. авт.

21. Плис, К. С. Научные аспекты эволюции интеллектуального капитала предприятия: структурно-динамический подход / К. С. Плис // *Цифровая экосистема экономики: Сборник статей по итогам VII-й международной научно-практической видеоконференции, Ростов-на-Дону, 10 июля 2020 года.* – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2020. – С. 489-495.– 0,4 п.л.

22. Плис, К. С. Управление талантами как способ развития интеллектуального капитала предприятий / К. С. Плис // *Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: Материалы XVII международной конференции, Санкт-Петербург, 26–28 сентября 2019 года / Под редакцией В. П. Галенко, Н. А. Лобанова.* – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – С. 309-314. – 0,3 п.л.

23. Плис К.С. Digital mobility of human capital in the context of project management // *Научная конференция: «MTSDT 2019 - Modern Tools for Sustainable Development of Territories. Special Topic: Project Management in the Regions of Russia »/ К.С.Плис, Е.Р.Счисляева, Е.А.Панова, Липис Д.А.* – Великий Новгород, 2019. – 1,1 п.л /0,3 п.л.

24. Плис, К. С. Развитие человеческого капитала компании в рамках стратегии цифровизации экономики России / К. С. Плис, О. П. Табелова // *Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: Сборник научных трудов по материалам научной конференции: в 2 томах, Ростов-на-Дону, 31 октября – 03 2018 года. Том 2.* – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2018. – С. 57-64. – 1,0 п.л.

25. Плис К.С. Корпоративные университеты как важный элемент управления талантами на предприятии// *Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция: «Управление талантами: стратегия и технологии развития человеческого капитала и инновационного потенциала территорий» / К.С. Плис, В.П.Галенко – Казань, 2018* – 0,4 п.л./0,2 п.л. авт.

26. Плис К.С. Индивидуальный интеллектуальный капитал в системе интеллектуального капитала: этапы формирования/ *X Международная научно-практическая конференция «Процессы глобальной экономики: global economic process» / К.С.Плис.* – СПб: Изд-во Медиапайр, 2017. – 1,0 п.л.

27. Плис, К. С. Корпоративные университеты: современная тенденция бизнес-образования / К. С. Плис // *Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: Материалы второго этапа 15-й международной научно-практической конференции, Ярославль, 26–27 сентября 2017 года.* – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2017. – С. 416-419. – 0,2 п.л.