

УДК 331.1

Тетяна ГРЕЧИШКІНА

аспірант кафедри туризму і готельно-ресторанного бізнесу Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», e-mail: tetiana.hrechyshkina@emmb.khpi.edu.ua, ORCID ID: 0000-0001-5086-8914

ВПЛИВ ГАЛУЗЕВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ НА СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

Мета. Робота спрямована на дослідження впливу характерних особливостей галузей на практику соціального управління людським капіталом в контексті соціально-економічного розвитку країни. **Методика.** В роботі використовуються загальнонаукові, загально філософські та міждисциплінарні методи: системно-структурного, структурно-функціонального та порівняльного аналізу. В основу дослідження покладено системний підхід та порівняння. **Результати.** Робота містить аналіз впливу галузевих особливостей на соціальний менеджмент людського капіталу. Визначено роль і значення галузевих факторів у формуванні стратегій соціального управління та підвищенні ефективності соціально-економічного розвитку країни. **Наукова новизна.** В процесі дослідження впливу галузевих особливостей на соціальний менеджмент людського капіталу, визначено рівні управління соціальними системами на мікрорівні, виділено головні вимоги галузевих потреб до людського капіталу в контексті соціального менеджменту підприємства. **Практична значимість.** Врахування галузевих особливостей у соціальному управлінні дозволить підвищити ефективність стратегічного планування та управління людським капіталом, сприяючи сталому соціально-економічному розвитку країни.

Ключові слова: людський капітал; професійні стандарти; соціальний менеджмент; сталий розвиток

Постановка проблеми

«Сучасний адміністратор – це насамперед соціальний технік або інженер – залежно від його положення в організаційній системі, – будівельник людських відносин» [3, с. 72]. Проблема забезпечення індивіда задоволеністю від своєї роботи та збереження соціальної стабільності є актуальною для досліджень, результати яких відображаються на якості життя, економічному зростанні та добробуті. На думку прибічника економічної соціології Карла Поланьї, «економічний порядок завжди є функцією соціального, де другий забезпечує перший» [9]. Послідовна зміна концепцій управління в трудовій сфері обумовила еволюцію типів управління персоналом [3]. Аналіз поведінки елементів господарської діяльності обумовлюється характером процесів їх взаємодії в економічному просторі, побудовою певних механізмів, створенням інноваційних системи, розповсюдженням нових моделей. Сучасний кризовий стан управлінської думки полягає не в тому, що кібернетична парадигма не впливає на ефективність управління і має бути відкинута, а в тому що вона не відбиває історичних змін в практиці управління, його реальну переорієнтацію на соціально-культурні механізми регулювання людської діяльності [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Все більше сучасних досліджень носять соціально-орієнтований характер і вивчають різні підходи та методи управління, спрямовані на підвищення продуктивності праці, використання штучного інтелекту і стратегічних напрямків розвитку підприємства. Праці західних економістів, присвячені проблематиці інформаційного суспільства, серед них праці Т. Сакаїя, Т. Стоуньєра, Е. Тоффлера, Р. Уотермена, Ч. Хенді, розширюють існуючі уявлення про кінцеві цілі соціально-економічного розвитку, роль і місце людини у ньому, інноваційні можливості й перспективи економічного розвитку у людському вимірі [7]. Психологічні та соціальні аспекти формування ефективної економічної поведінки працівників розглядали такі дослідники як А. Льюїс, Дж. Акерлоф, визначенням впливу заробітної плати займалися Дж. Стігліц, Р. Хікс, Т. Мортенсен, вплив наукових і технологічних інновацій на вартість та продуктивність людського капіталу

аналізували С. Кузнець, Р. Лукас. Вагомий внесок у розвиток теоретичної та методологічної бази напряму здійснили такі закордонні вчені, як Л. Туроу (1970), Ф. Махлуп (1984), Э. Долан и Дж. Линдсей (1990), М. Дж. Коулман (2001), та багато інших дослідників. Вітчизняна школа досліджень людського капіталу також гідно представлена роботами В. П. Антонюк, В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнєвої, Л. П. Керби, О. А. Бут, А. Колота, В. Куценко, Г. Євтушенко, М. Ніколайчука та ін.

Формування цілей статті

Метою статті є визначення впливу галузевих особливостей на соціальні інструменти управління людським капіталом.

Виклад основного матеріалу дослідження

В основі сучасних теорій розвитку та економічного зростання існує концепція, що людський капітал (потенціал) суспільства визначає місце держави в глобальних економічних відносинах, її вагу та конкурентоспроможність та визначається не лише економічними, а й соціальними та культурними чинниками. Вперше у 1961 році словосполучення «людський капітал» використав Т. Шульц, а його послідовник Г. Беккер розвинув цю ідею в 1965 році, обґрунтувавши ефективність вкладень у людський капітал та сформулювавши економічний підхід до людської поведінки. Категорія розглядається як сукупність навичок, знань, досвіду та інтелектуальних ресурсів, що належать індивідуальним членам суспільства, набутих як у ході формальної освіти в навчальних закладах, так і в ході практичної діяльності. Людський капітал є джерелом інновацій, технологічного прогресу та економічного зростання. Дослідження в галузі економіки людського капіталу показують, що інвестиції у нього сприяють підвищенню продуктивності праці, покращанню якості життя та зростанню валового внутрішнього продукту (ВВП) країни. Соціальний погляд на людський капітал визначає його як сукупність освіти, здоров'я, культурного розвитку та соціального капіталу. Інвестування у ці аспекти призводить не лише до економічного зростання, але й підвищує якість життя, соціальної стабільності та розвитку людського потенціалу. Крім того, культурний аспект людського капіталу, як сукупність цінностей, традицій, мистецтва та ідентичності суспільства, формує творчий потенціал та стимулює інноваційність. Накопичений людський капітал має надзвичайно великий вплив на соціально-економічний розвиток країни, підвищує економічну, трудову і творчу активність населення, оскільки у осіб з високим рівнем освіти більша потреба у визнанні, компетентності, самореалізації, що породжує їхню вищу трудову, підприємницьку і соціальну активність. Усе це позитивно впливає на соціально-економічні процеси в країні, підвищує ефективність праці, конкурентоспроможність і робочої сили, і підприємств, стимулює, в свою чергу, розвиток людського капіталу. Слід зазначити, що існує складна як пряма, так і зворотна залежність: саме потреба визнання, компетентності, самореалізації стимулює до формування більш високого людського капіталу. При здобутті високої освіти ці потреби не зникають, а навпаки – розквітають, що обумовлює активнішу трудову, інноваційну, соціальну поведінку людей, мотивує їх до підвищення свого професійного та соціального статусу [1].

В ході розгляду теоретичних аспектів вивчення соціального менеджменту та розширення бази фундаментальних знань у частині формування підходів і змістового наповнення поняття Н. Коленда [7] під соціальним менеджментом пропонує розуміти науку, предмет дослідження якої – процес управління формуванням, розвитком та ефективним використанням соціальних систем на різних рівнях управління. Зокрема, на макрорівні це може бути суспільство загалом, населення окремих територіальних одиниць, демографічні групи, соціальні утворення тощо. На мікрорівні – це персонал підприємств, установ, організацій; формальні та неформальні групи; окремі працівники. На наш погляд, існує необхідність доповнити визначення ширшим спектром рівнів управління на мікрорівні наведено в табл. 1.

Ці доповнення допомагають зрозуміти, що соціальний менеджмент охоплює не лише управління персоналом, а й ширший спектр аспектів, пов'язаних з соціальними взаєминами та динамікою організації. Як складову частину управлінської діяльності, соціальний менеджмент пропонуємо трактувати як вид управлінської діяльності, спрямованої на забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, розвиток персоналу й максимально можливе задоволення

потреб працівників за допомогою побудови та реалізації дієвої соціальної й кадрової політики на підприємстві, спрямованої на регулювання соціальних процесів та отримання відповідного соціального й економічного ефекту. Соціальне управління – це управління, здійснюване у людському суспільстві, людьми стосовно людей. І суб'єкт, і об'єкт управління представлені тут людиною. Отже, в управлінських системах, які функціонують у соціальному середовищі, головним і провідним є людський фактор [12].

Таблиця 1

Рівні управління соціальними системами на мікрорівні

Рівень управління	Зміст
1	2
Взаємодія зі стейкхолдерами	Взаємодією підприємства зі стейкхолдерами, такими як клієнти, партнери, громадські організації та інші зацікавлені сторони
Культурне управління	Культурні аспекти організації, такі як корпоративна культура, цінності та етика
Управління розвитком співробітників	Спрямовано на розвиток та підтримку персоналу, включаючи навчання та розвиток, планування кар'єри та управління ефективністю.
Управління соціальними взаєминами	Включає в себе створення сприятливого робочого середовища, підтримку комунікації та співпраці між співробітниками.
Управління ризиками та кризовими ситуаціями	Враховує вплив соціальних факторів на ризики та кризові ситуації в організації та розробляє стратегії їх управління.

Джерело: розроблено автором

Поточна економічна цінність людського капіталу відображається у заробітній платі, яку отримують працівники, та показниках їхньої ефективності. Згідно ст. 96 КЗпП України [6], системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Зокрема, тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів). Професійні стандарти затверджують згідно Порядку № 373. Зміни №1453 Кабінету Міністрів України від 27.12.2022 р. до Порядку №373 [10] визначають що, проекти професійних стандартів можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, галузевими радами, органами державної влади, науковими установами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами. Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів розробляються Національним агентством кваліфікацій та оприлюднюються на його офіційному веб-сайті. Затверджені професійні стандарти використовують з метою управління персоналом: ідентифікації та оцінки компетенцій при наймі персоналу, оцінці та підвищенні їхнього рівня кваліфікації, а також формулювання чітких вимог до професійних навичок у межах конкретної галузі. Критерії якості підготовки, встановлені в професійних стандартах, впливають на рівень кваліфікації працівників і їхню здатність до виконання роботи. Чим вищий рівень кваліфікації, тим більшу цінність може мати працівник для підприємства, що може відобразитися на його заробітній платі. Цей процес спрямований на забезпечення відповідності працівників вимогам професійних стандартів і досягнення стратегічних цілей організації. Розробка ефективного соціального менеджменту людського капіталу на підприємстві, який враховуватиме особливості галузі (згідно з класифікатором видів економічної діяльності (КВЕД)) та потреби працівників, може бути вирішальним фактором успішності в бізнес-середовищі. Інтеграція принципів сталого розвитку у професійні стандарти може включати елементи сталого виробництва, використання екологічно чистих технологій, а також сприяти розвитку зелених ринків праці та інноваційних галузей. Професійні стандарти встановлюють очікувані знання, навички та компетенції, які повинен мати фахівець для виконання своїх обов'язків на заданому рівні професійної діяльності. Ці критерії допоможуть структурувати вимоги до людського капіталу в соціальному менеджменті залежно від їх характеристик та важливості в конкретній галузі економіки (рис. 1).

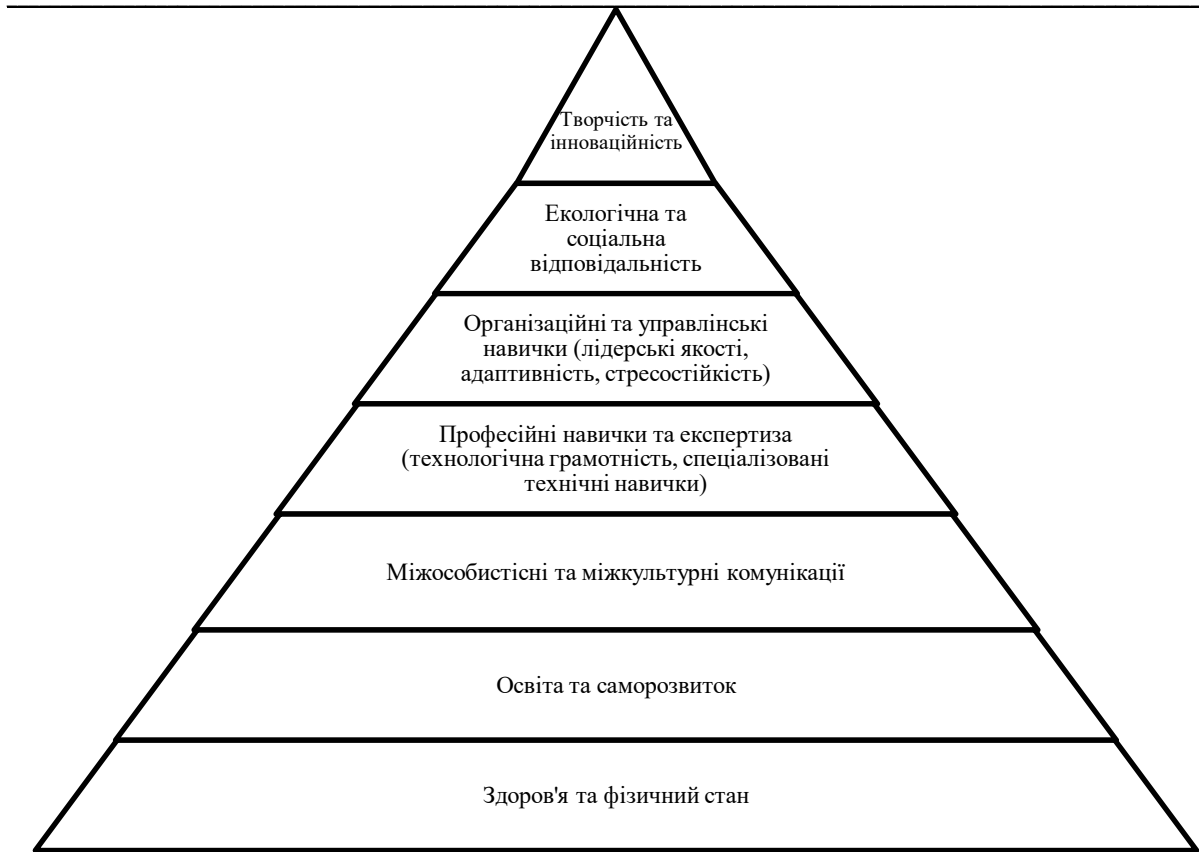


Рис. 1 – Головні вимоги галузевих потреб до людського капіталу в соціальному менеджменті
Джерело: розроблено автором

Успішне використання людського капіталу та ефективне управління ним визначають обсяг виробництва, якість продукції, витрати на виробництво, прибуток, рентабельність і інші ключові економічні показники організації. Показник прибутку на одного працівника є важливим індикатором, що вимірює фінансові результати компанії у контексті ефективності управління людським капіталом з соціально-економічної перспективи. З точки зору співробітників прибуток на одного співробітника відображає значення та вплив індивідуального внеску на фінансові результати компанії. Він служить показником продуктивності і може використовуватися для оцінки ефективності зусиль співробітника у забезпеченні прибутку та підвищенні прибутковості. Розуміючи свій вплив на прибуток компанії, співробітники можуть отримати уявлення про власну ефективність та визначити можливості для зростання та вдосконалення.

За даними фінансової звітності компаній з 2021-2023 рр. [8] було виділено 10 найбільш прибуткових компаній для аналізу прибутку на одного співробітника, динаміки витрат на оплату праці, цінностей компаній та створеним інноваціям (табл. 2).

З врахуванням даних табл. 2 можна зробити наступні висновки: середній прибуток на одного працівника у багатьох компаніях збільшувався протягом трьох років (наприклад, у ПрАТ «Київстар» та ТОВ «Д. Трейдинг»), але у деяких він коливався. Негативні зміни у прибутку на одного працівника, як у випадку з ТОВ «АТБ-Маркет» у 2023 році, можуть бути обумовлені зовнішніми факторами (економічна нестабільність). Спостерігається значна варіативність у прибутку на одного працівника між різними галузями економіки. Наприклад, добувна промисловість і постачання електроенергії, газу демонструють вищий прибуток на одного працівника порівняно з галузями, такими як оптова та роздрібна торгівля і транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність. При цьому кількість працівників в галузях добувної промисловості та постачання електроенергії, газу значно менша від оптової та роздрібною торгівлі. В найбільш прибуткових компаніях чим більшу кількість працівників має підприємство, тим вищі його витрати на робочу силу у розрахунку на одного працюючого.

Таблиця 2

Найбільш прибуткові компанії у 2021-2023 рр.

Компанія	2021	2022	2023	КВЕД	Цінності	Інновації та цифрова трансформація
1	2	3	4	5	6	7
1 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ				B, C, G	Професіоналізм, відповідальність, прагнення вдосконалюватися, згуртованість, відкритість	MODUS
Прибуток, млн грн	7497	18850	8869			
Кількість працівників	252	306	348			
Витрати на оплату праці, тис грн	150 830	181769	252670			
Прибуток на одного працівника, млн грн	29,26	61,60	25,49			
2 ПрАТ «КИЇВСТАР»				J, S, N, M, K, F, G	Клієнти – наша пристрасть, підприємницький дух, інноваційність, співпраця, чесність	Хмарні обчислення та аналітичні сервіси Big Data
Прибуток, млн грн	11 267	9 517	10543			
Кількість працівників	3 804	3 659	3261			
Витрати на оплату праці, тис грн	2 020 724	2 807 406	1848602			
Прибуток на одного працівника, млн грн	2,96	2,6	3,23			
3 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «Д.ТРЕЙДІНГ»				D, G	Професіоналізм, відповідальність, прагнення вдосконалюватися, згуртованість, відкритість	MODUS
Прибуток, млн грн	3 805	6 531	8508			
Кількість працівників	160	150	174			
Витрати на оплату праці, тис грн	376 292	427 923	709030			
Прибуток на одного працівника, млн грн	23,78	43,54	48,90			
4 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ОККО-БІЗНЕС ПАРТНЕР»				G, F, L, M	Окко – це люди, віримо у силу ідей, віримо у силу гарного настрою, завжди прагнемо більшого	Практика відкритих конкурсів бізнес-проектів
Прибуток, млн грн	458	5 554	2640			
Кількість працівників	215	205	110			
Витрати на оплату праці, тис грн	85351	92 392	67 823			
Прибуток на одного працівника, млн грн	2,13	27,09	24,00			

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
5 ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО "КОНДИТЕРСЬКА КОРПОРАЦІЯ «РОШЕН»				C, G, L, M, R	Якість, інновації, досвід, чесність	Мета створювати нові оригінальні продукти з використанням сучасних технологій та якісних інгредієнтів
Прибуток, млн грн	2 955	3 929	5640			
Кількість працівників	258	229	228			
Витрати на оплату праці, тис грн	403 369	369 512	449565			
Прибуток на одного працівника, млн грн	11,45	17,16	24,74			
6 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕПАМ СИСТЕМЗ»				J	Цінувати особистість, діяти, як команда, прагнути досконалості, фокусуватися на клієнті, діяти цілісно	Співпрацює зі світовими лідерами в сфері ІТ технологій та багато інвестує у розвиток власного персоналу
Прибуток, млн грн	1 199	3 443	1311			
Кількість працівників	355	367	285			
Витрати на оплату праці, тис грн	175 287	208 173	135768			
Прибуток на одного працівника, млн грн	3,38	9,38	4,6			
7 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «АТЬ-МАРКЕТ»				G, C, I	Стабільність і безпека	Проекти: ERP- системи на базі платформи oracle retail, використання WMS, TMS, GPS в логістиці, використання програмних продуктів з мерчайдайзингу компанії «Strategix»
Прибуток, млн грн	8 329	2 527	-434			
Кількість працівників	60 782	48 872	44094			
Витрати на оплату праці, тис грн	11 288 548	16 017 786	29231586			
Прибуток на одного працівника, млн грн	0,14	0,05	-0,01			
8 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЛОГІСТИК ЮНІОН»				H, G, L	Професіоналізм та взаємоповага всередині колективу	На підприємстві працює система Manhattan SCALE WMS, яка використовуєтьс я світовими лідерами ринку логістики та ритейлу
Прибуток, млн грн	2 175	2 624	2134			
Кількість працівників	5 620	5 384	4432			
Витрати на оплату праці, тис грн	1 318 675	1 126 317	2698549			
Прибуток на одного працівника, млн грн	0,39	0,49	0,48			

9 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "НоваПей"				К	Драйвовість, інноваційність, відповідальність, небайдужість	Сучасні фінансові послуги
Прибуток, млн грн	1 615	2 361	3221			
Кількість працівників	13 630	12 127	11642			
Витрати на оплату праці, тис грн	1 661 443	1 415 621	1814616			
Прибуток на одного працівника, млн грн	0,12	0,19	0,28			
10 Товариство з обмеженою відповідальністю «Енселко Агро»				А, J, H, G	Фінансова стійкість, соціальна відповідальність, професіоналізм	Система Storіo, мобільний агроном, в агробізнесу «Кернел» є власний Науково-дослідницький центр
Прибуток, млн грн	3 995	1 595				
Кількість працівників	950	1 259	1277			
Витрати на оплату праці, тис грн	293 090	322 418	420414			
Прибуток на одного працівника, млн грн	4,21	1,27	0,86			

Джерело: сформовано автором з використанням даних [8]

Характер робочих задач може бути схожими, але в кожній галузі існують свої унікальні особливості та вимоги. Показник прибутку на працівника служить мірою продуктивності працівників та може бути використаний для аналізу ефективності зусиль працівників у генерації прибутку. Збалансована система показників дозволяє виявити залежність між показниками індивідуальної оцінки працівників і комплексною системою показників діяльності підприємства, виступаючи інструментом опису стратегічних цілей кожного аспекту діяльності підприємства [5].

Проаналізувавши цінності компаній крізь призму соціального менеджменту, можна виявити дещо схожі погляди стратегічного апарату підприємств на: професіоналізм і відповідальність, інноваційність, співпрацю та командну роботу, прагнення до досконалості. Наприклад, такі компанії як ТОВ «Д.Трейдінг» займають стратегічно важливу галузь, та вбачають одним з ключових напрямів соціального менеджменту – турботу про персонал. Ефективність роботи підприємства безпосередньо залежить від емоційного комфорту і позитивного настрою трудового колективу, тому основні зусилля компанії в соціальній сфері спрямовані на створення сприятливих умов праці, різнобічну підтримку і підвищення добробуту працівників та їх сімей. ТОВ «Д.Трейдінг» прагне забезпечити своїм співробітникам конкурентоспроможну заробітну плату і соціальний пакет, широкі можливості для професійного і кар'єрного зростання. На підприємстві розвивається комплексний підхід до мотивації персоналу. Перелік надаваних співробітникам соціальних пільг:

- медичне страхування;
- проведення корпоративних заходів;
- оплата за участь працівників в професійних семінарах/колегіях/нарадах, проходження курсів/навчання в навчальних закладах різного рівня;
- інші заходи, що не суперечать законодавству України [8].

Спільні цінності відображають ключові аспекти соціального менеджменту та управління людським капіталом в умовах сталого розвитку, сприяючи збалансованому підходу до бізнесу та суспільства. Задоволеність працівників впливає на їхню продуктивність, мотивацію та загальний клімат в організації. Недооцінка цих факторів може призвести до неправильного розуміння причин

задоволеності чи незадоволеності працівників, а також до невдалих стратегій управління персоналом. Важливо знати об'єктивні показники ступеню задоволеності побутовими і соціально-культурними потребами працівників суспільством, галуззю, підприємством, оскільки це дозволяє зрозуміти, наскільки задоволені працівники умовами праці, як їхня робоча атмосфера впливає на їхню ефективність та добробут. Врахування цих аспектів дозволить розробити ефективні стратегії управління персоналом, спрямовані на поліпшення якості життя працівників та підвищення їхньої продуктивності.

Висновки

Дослідження впливу галузевих особливостей на соціальний менеджмент людського капіталу в контексті соціально-економічного розвитку країни розкриває значний потенціал для підвищення ефективності стратегічного управління та планування на різних рівнях. В результаті дослідження доповнено визначення соціального менеджменту підприємства, визначена необхідність розроблення професійних стандартів з врахування галузевих особливостей для формування стратегій соціального управління, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності країни на міжнародній арені та забезпечує сталий соціально-економічний розвиток. У межах подальших досліджень планується розширити аналіз впливу галузевих особливостей на соціальний менеджмент людського капіталу, зосередившись на конкретних сценаріях та ситуаціях, що виникають у різних секторах економіки. Крім того, важливим завданням є розробка рекомендацій для підприємств з урахуванням специфіки їхньої галузі, спрямованих на оптимізацію управління людським капіталом та підвищення ефективності соціально-економічного розвитку країни. Також планується подальше дослідження механізмів взаємодії між галузями, що можуть сприяти створенню більш інтегрованої та стійкої системи соціального менеджменту національного рівня.

Tetiana HRECHYSHKINA

PhD student at the Department of Tourism and Hospitality Business, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», e-mail: tetiana.hrechyshkina@emmb.khpi.edu.ua, ORCID ID: 0000-0001-5086-8914

THE INFLUENCE OF INDUSTRY CHARACTERISTICS ON SOCIAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE COUNTRY'S SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

Goat. The work is focused on studying the influence of the characteristic features of industries on the practice of public management of human capital in the context of the socio-economic development of the country. **Method.** The work uses general scientific, general philosophical and interdisciplinary methods: system-structural, structural-functional and comparative analysis. The study is based on a systematic approach and comparison. **Results.** The work contains an analysis of the influence of industry characteristics on the social management of human capital. The role and significance of industry factors in the formation of social management strategies and increasing the efficiency of the country's socio-economic development are determined. **The scientific novelty.** In the process of studying the influence of industry characteristics on the social management of human capital, the levels of management of social systems at the micro level were determined, and the main requirements of industry needs for human capital in the context of the social management of an enterprise were identified. **The practical significance.** Taking into account industry characteristics in social management will improve the efficiency of strategic planning and human capital management, contributing to the sustainable socio-economic development of the country.

Keywords: human capital; professional standards; social management; sustainable development

REFERENCES

1. Antoniuk, V. P. (2006). Sotsialno-ekonomichni aspekty formuvannia liudskoho kapitalu v Ukraini. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, (1), 139–147 [in Ukrainian].
2. Bekh, Yu. V. (2012). *Filosofia upravlinnia sotsialnymi systemamy: monohrafiia*. Vyd-vo National Pedagogical Dragomanov University [in Ukrainian].

3. Butenko, I. (2013). Evoliutsiia y henezys osnovnykh kontseptsii upravlinnia personalom. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2, 20-25 [in Ukrainian].
4. Havkalova, N. L. (2006). *Formuvannia ta vykorystannia intelektualnoho kapitalu*. Naukove vydannia. KhNEU [in Ukrainian].
5. Kamenska, O. O., & Bersutskiy, A. Ya. (2014). Liudskiy kapital ta yoho rol v systemi stratehichnoho rozvytku promyslovoho pidpriemstva. *Visnyk ekonomichnoi nauky ukrainy*, (3), 3–7 [in Ukrainian].
6. The Labor Code of Ukraine № 322-VIII (1971, December 10) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
7. Libanova, E. M. (2017). *Liudskiy rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnoz: kolektyvna monohrafiia*. Kyiv: In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy [in Ukrainian].
8. Orhanizatsii - Clarity Project. ((2024, May 10). Retrieved from: <https://clarity-project.info/edrs> [in Ukrainian].
9. Potapenko, V. H. (2011). Sotsialna stabilnist yak hlobalna meta innovatsiinoho rozvytku ekolohizatsii ekonomiky *Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky*. 1. 197-206 [in Ukrainian].
10. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia, vvedennia v diiu ta perehliadu profesiinykh standartiv. (2017, May 31). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-p#Text> [in Ukrainian]
11. Shevchuk, O. A. (2009). Vydvydzhennia liudskoho kapitalu. *Ekonomichnyi visnyk NTUU «KPI»*. Retrieved from: http://economy.kpi.ua/files/files/75_kpi_2009.pdf [in Ukrainian].
12. Iatsenko, A. M. (2003). *Orhanizatsiino-kulturni resursy i mekhanizmy sotsialnoho upravlinnia: sotsiologichnyi analiz*. ODESSA: ASTROPRINT [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 15.05.2024
Received: 2024.05.15