

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПРИАЗОВСЬКИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ ВІСНИК**

Електронний науковий журнал

5(22) 2020

**Запоріжжя
2020**

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Гальцова Ольга Леонідівна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри національної економіки, маркетингу та міжнародних економічних відносин Класичного приватного університету).

Члени редакційної колегії:

Бондаренко Світлана Анатоліївна – доктор економічних наук (старший науковий співробітник відділу ринкових механізмів і структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України).

Виговська Валентина Вікторівна – доктор економічних наук, професор (професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національного університету «Чернігівська політехніка»).

Козирєва Олена Вадимівна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри менеджменту і адміністрування Національного фармацевтичного університету).

Мінакова Світлана Михайлівна – доктор економічних наук, професор (головний науковий співробітник відділу макроекономіки та державного управління Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій).

Ненно Ірина Михайлівна – доктор економічних наук, доцент (професор кафедри менеджменту та інновацій Одеського національного університету імені І.І. Мечникова).

Новікова Марина Миколаївна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри менеджменту і публічного адміністрування Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова).

Ткач Вікторія Олександрівна – доктор економічних наук, доцент (професор кафедри міжнародного туризму, готельно-ресторанного бізнесу та мовної підготовки Університету імені Альфреда Нобеля).

Трохимець Олена Іванівна – доктор економічних наук, професор (професор кафедри національної економіки, маркетингу та міжнародних економічних відносин Класичного приватного університету).

Шмиголь Надія Миколаївна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри обліку та оподаткування Запорізького національного університету).

Шульц Світлана Леонідівна – доктор економічних наук, професор (завідувач відділу регіональної економічної політики ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»).

Якименко-Терещенко Наталія Василівна – доктор економічних наук, професор (завідувач кафедри економічного аналізу та обліку Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»).

Ян Польцин – доктор економічних наук, професор (Державна вища школа імені Станіслава Сташица в м. Піла, Польща).

Електронна сторінка видання: <http://pev.kpu.zp.ua>

Видання входить до категорії «Б» «Переліку електронних фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук» на підставі Наказу МОН України від 17 березня 2020 року № 409 (Додаток 1)

Рекомендовано до поширення в мережі інтернет відповідно до рішення Вченої ради
Класичного приватного університету
(від 4 листопада 2020 року протокол № 3)

СЕКЦІЯ 4

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 330.1:331

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-5-22>**Канаш О.Є.***магістр економіки,
викладач кафедри економіки та організації виробництва
Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова***Kanash Olesia***Master of Economics,
Teacher of Economy of Enterprise Department,
Admiral Makarov National University of Shipbuilding*

МІСЦЕ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО СКЛАДНИКА В БУДОВІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

THE PLACE OF THE INTELLECTUAL COMPONENT IN THE STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто будову людського капіталу та місце, яке посідає у ній інтелектуальний капітал. Інтерес до проблеми, винесеної у назву статті, зумовлений стрімкими змінами, які відбуваються в економіці світу під впливом Четвертої промислової революції, та необхідністю осмислення завдань, що постають у цьому контексті перед вітчизняними закладами вищої освіти. Вони є фінальною ланкою ланцюга формування людського капіталу, завдяки якій професійні компетенції особи набувають якості рушійної сили матеріального виробництва. Методичну базу дослідження становили багаторічні спостереження за практикою освітнього процесу в університетах Миколаївського регіону, а також аналіз публікацій за темою розвідки в друкованих та електронних виданнях. В останньому випадку вони були знайдені в мережі Інтернет через пошукові системи за запитом, які містили відповідні ключові слова. Доведено, що інтелектуальний капітал є результатом соціалізації індивіда, зокрема через набуття вищих фахових компетенцій. Це відрізняє поняття «інтелектуальний капітал» від звичайної робочої сили.

Ключові слова: економіка, капітал, людський капітал, структура людського капіталу, інтелектуальний капітал, вища освіта, заклади вищої освіти.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены строение человеческого капитала и место, которое занимает в нем интеллектуальный капитал. Интерес к проблеме, вынесенной в название статьи, обусловлен стремительными изменениями, которые происходят в экономике мира под влиянием Четвертой промышленной революции, и необходимостью осмысления задач, стоящих в этом контексте перед отечественными вузами. Они же являются финальным звеном цепи формирования человеческого капитала, благодаря которой профессиональные компетенции личности приобретают качество движущей силы материального производства. Методическую базу исследования составили многолетние наблюдения за практикой образовательного процесса в университетах Николаевского региона, а также анализ публикаций по теме разведки в печатных и электронных изданиях. В последнем случае они были найдены в сети Интернет через поисковые системы по запросам, которые содержали соответствующие ключевые слова. Доказано, что интеллектуальный капитал является результатом социализации индивида, в частности результатом обретения

высших профессиональных компетенций. Это отличает понятие «интеллектуальный капитал» от обычной рабочей силы.

Ключевые слова: экономика, капитал, человеческий капитал, структура человеческого капитала, интеллектуальный капитал, высшее образование, высшие учебные заведения.

ANNOTATION

An internal structure of human capital and the place of intellectual capital in it have been considered in the article. The interest in the problem mentioned in the title of the publication arose due to the rapid and irreversible changes that took place in the economies of the world leading countries under the influence of the Fourth industrial revolution. In this context, the new tasks of domestic educational institutions and, above all, higher education need to be clarified as soon as possible. Because they are the final link in the chain of formation of human capital, through which the professional competencies of a person acquire specific qualities of the driving force of material production. The long-term supervision over practice of educational process in universities of the Mykolaiv region, and also the analysis of numerous publications on a subject of reconnaissance in the printed and electronic editions formed the methodical basis of the conducted research. In the latter case, they were found in the Internet through search engines for queries that contained relevant keywords. It is proved that intellectual capital is the result of a long process of socialization of the individual, that occurs throughout his life. The content of its special phase – the acquisition and maintenance of maximum professional competencies in proper condition, that is the paramount mission of modern institutions of higher education. It is the level of professional excellence that distinguishes the concept of intellectual capital from ordinary labor, the scope of which will gradually decrease due to the proliferation of cyberphysical systems capable of exchanging data with similar devices through digital information and communication networks, that is connected with the Fourth Industrial Revolution escalation. At the same time, intellectual capital will play an increasing role as a source of innovations that are relevant to product manufacturers and service providers, they will become more attractive to consumers, taking advantage of its achievements, and, therefore, more competitive in the market segments.

Key words: economy, capital, human capital, human capital structure, intellectual capital, higher education, higher education institutions.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У контексті започаткованого дослідження трансформацій світової індустрії, яка отримала промовисту назву Четвертої промислової революції, ми абсолютно не випадково звернули увагу на діяльність закладів вищої освіти. Справа в тому, що вони становлять завершальну ланку ланцюга формування людського капіталу, завдяки якій професійні компетенції набувають якості інтелектуальної рушійної сили матеріального виробництва. Графічна модель, яка ілюструє та обґрунтовує це твердження, запропонована на рис. 1. Як бачимо, впродовж поступового руху до омріяної вершини «освітньої піраміди» здібності, знання, вміння та навички

людей розширюються, і вищу освіту здобуває лише частина громадян країни (у наших розрахунках – 75,4% від генерації, яка народилася у 2007 р., урахувачи, що кількість випускників ВНЗ у 2019 р. – 333,6 тис осіб). Цей момент співпадає у часі з досягненням індивідом віку, за якого він здатен свідомо приймати самостійні, конструктивні та ефективні фахові рішення високого рівня складності. Уже достатньо знань та накопичений певний професійний і життєвий досвід. Водночас констатуємо, що досягнення «піку» не зупиняє процесу модернізації людського капіталу. Пояснення полягає у тому, що з причин ризику морального зношування як ніколи раніше набуває ваги вимога навчатися впродовж усього життя.

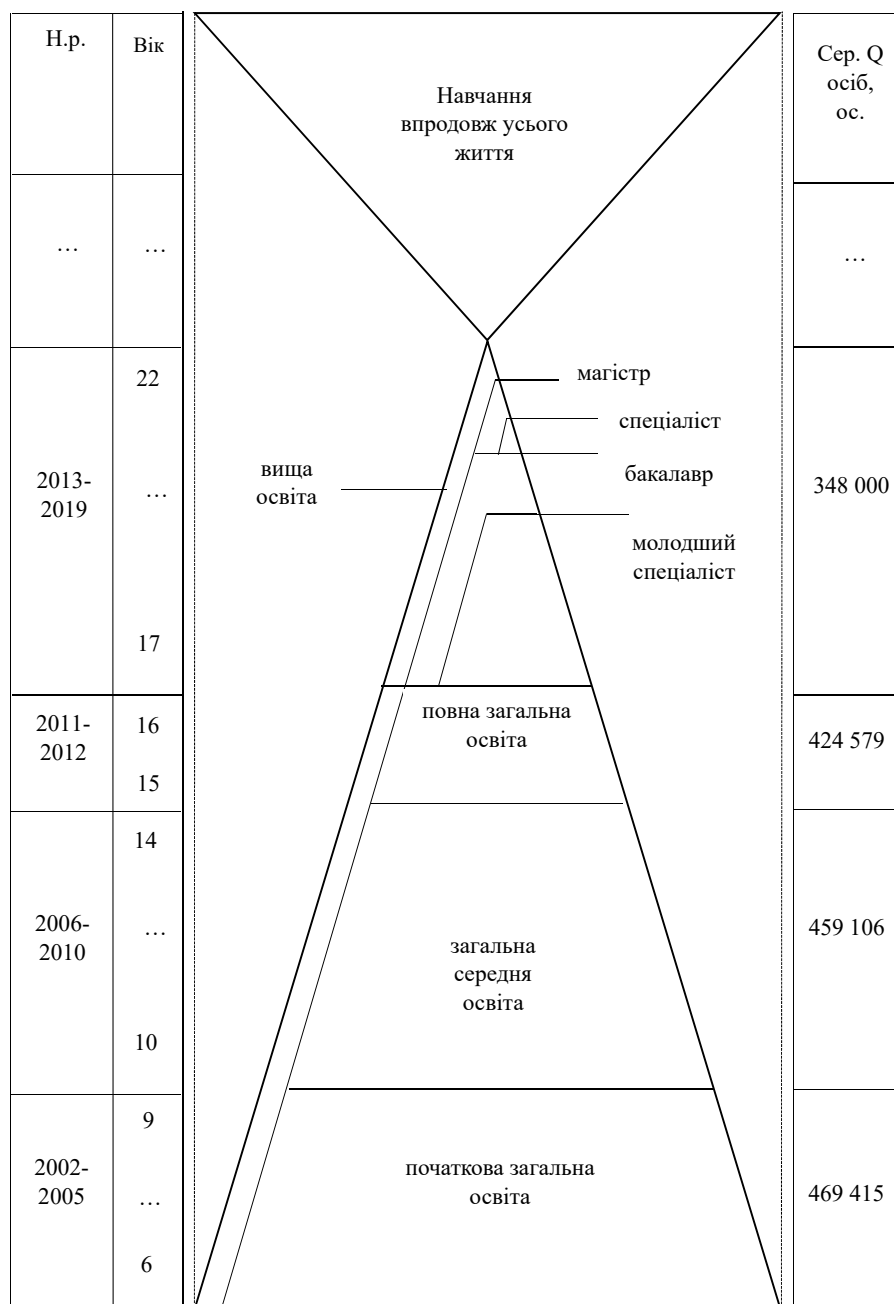


Рис. 1. Формування людського капіталу особистості протягом життя [1]

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Результати аналізу доступних джерел засвідчили, що зародження концепції людського капіталу розпочалося ще у роботах, написаних загальноновизнаними класиками економічної теорії [2–5]. На їхніх сторінках вони залишили послідовникам ідеї, згідно з якими потенціал людини, її інтелект та здібності безпосередньо впливають на становлення суспільства й господарської діяльності. У. Петті [2], наприклад, запропонував категорію «живі чинні сили людини», розуміючи під ними трудові навички, які є надійною запорукою створення національного багатства країн. А. Д. Рікардо [4] одним із перших звернув увагу на визначальну роль освіти найманих працівників у його безперервному примноженні. Попереду перебував хіба що А. Сміт: «Набуття ... талантів під час ... освіти, навчання, яке вимагає реальних витрат, і є капіталом людини. Ці таланти є частиною її статку так само, як і суспільства» [6].

Із корифеями цілком погоджувався К. Маркс, коли міркував про методи обчислення вартість робочої сили: «...для того щоб перетворити загальнолюдську природу на специфічну робочу силу, необхідні відповідні освіта і виховання, що, своєю чергою, вартує тієї чи іншої суми товарних еквівалентів» [4; 5].

Стрімкий промисловий розвиток у середині XIX ст. з виокремленням держав – індустріальних лідерів підсилює інтерес до концепції людського капіталу. Він віддзеркалений у працях Л. Вальраса [8], Дж.М. Кларка [9], Дж. МакКуллоха [10], Г.Д. Маклеода [11], А. Маршалла [12], Ж. Сэя [13], І.Ф. Тюнена [14], У. Фарра [15] та ін. Учасник цієї когорти Ф. Ліст уважав розумовий капітал основним джерелом багатства нації [9]. А.К. Уолш та Дж.С. Милль наголошували, що фундаментом людського капіталу є не сама людина, а її освіта, кваліфікація та навички [15].

Теорія людського капіталу у її сучасній інтерпретації завдячує наповненню новим змістом лауреатам Нобелівської премії Т. Шульцу та Г. Бреккеру. Перший погоджувався з ідеями засновників політичної економії: концепція капіталу виходить із наявності чогось, що реально існує, що має економічні властивості надавати майбутні послуги, які мають певну вартість. Розуміння капіталу як чогось такого, що надає майбутні послуги, дає змогу приступити до подальшого поділу цілого на дві частини: людський і не людський капітал [16].

Заслуга другого вченого – автора справжнього бестселеру «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» [17] – полягає у постановці питання про важливість розроблення державної політики інвестування у галузь освіти [15]. Бо як інакше впорядкувати зусилля з підтримування у належному стані запасу «знань працівника, у процесі трудової діяльності якого формується приріст доходу» [18].

Цілковито слушну ідею підхопили С. Бурунд та М. Томоло, стверджуючи, що й бізнес не повинен перебувати осторонь відповідних процесів: «Людський капітал – це інвестиція в людські ресурси з метою підвищення їх ефективності. Фактично витрати на цю інвестицію передбачені для подальшого використання, тому організації вкладають інвестиції в робітників, оскільки люди – це цінний людський капітал із різними якостями» [19].

Остаточну крапку в даному контексті поставив Департамент з економічних та соціальних питань Організації Об'єднаних Націй. Дослідивши Системи національних рахунків (СНР-93), його фахівці підбили підсумок: інвестиції у людський розвиток аналогічні до інвестицій в основний капітал, адже збільшують виробничий потенціал людини та є джерелом економічних вигід [20; 21].

На кореляцію між освітою та економікою звертали увагу й наші співвітчизники. Зокрема, О. Грішнова так викладає своє бачення із цього приводу: «Людський капітал – сформований і розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів власника, прибутку підприємства та національного доходу» [22]. Продовжує думку Л. Шевчук, який убачає у людському капіталі частину «сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, що здатна приносити дохід, тобто яка використовується для виробництва товарів і послуг» [23].

Важливість шанобливого ставлення до категорії «людський капітал» підкреслили учасники Всесвітнього економічного форуму, запропонувавши обраховувати для його характеристики однойменний індекс (ІЛК). Для цього застосовують 51 індикатор. Розподілені вони у такі групи: здоров'я та добробут, робоча сила й зайнятість, сприятливе зовнішнє середовище та, наголошуємо, освіта. Значення ІЛК станом на останнє опитування, яке проводилося у 2018 р., представлено на рис. 2.

Як бачимо, Україна зі значенням 0,65, поступається лідеру – Сінгапуру (0,88) та водночас випереджає аутсайдера – Чад (0,28). Результати цього та минулих досліджень застосовують в обчисленні розмірів національного багатства, збитків, які несуть із собою війни, епідемії, стихійні лиха, а також у царині страхування життя, під час прийняття рішень щодо сенсу вкладати кошти в охорону здоров'я, трудову міграцію й освітню галузь.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). З'ясувавши важливість інтелектуального капіталу як складника сучасних виробничих сил, ми поставили собі за мету виявити його особливі характеристики, різновиди, від-

мінності від інших компонентів людського капіталу та місце в структурі останнього.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Із тих відомостей, які зображені на рис. 1, та з результатів аналізу поглядів декількох поколінь дослідників теми, робимо такі узагальнення:

1. Людина як біологічна істота є невіддільною частиною природи, живим організмом, підпорядкованим біологічним законам буття. Вона перетворюється на біосоціального суб'єкта завдяки безперервним контактам із собі подібними: членами родини, друзями, менторами, колегами по роботі.

Але лише за умов набуття спеціальних знань та навичок, здатності засвоювати нові відомості, які уможливають її залучення до створення економічних цінностей (виробів, послуг), людина-фахівець набуває якостей капіталу – одного з вирішальних факторів утворювальних процесів. Перераховані вище надбання кваліфікуються як скарб, якщо носій компетенцій не започаткував власну справу або не уклав трудового контракту з роботодавцем. Це, насправді,

небезпечна ситуація, оскільки за таких обставин може проявитися феномен морального зношення людського капіталу.

2. Людський капітал не є однорідним оскільки складається з декількох страт, що мають здатність до дифузії (рис. 3). Розглянемо їх детальніше.

Перша – вроджені якості особистості, її природна схильність до відповідних видів діяльності. Пригадаймо у цьому контексті бачені не один раз «золоті руки», «розуму палати», «моторних хлопців (дівчат)». Без таких подарунків Божих дістатися справжнього успіху якщо й можна, то витративши безліч дорогоцінного часу та доклавши неймовірних зусиль. Із цього випливає окреме наукове завдання раннього виявлення нахилів особистості та подальшого її спрямування за найкращою фаховою траєкторією.

Друга страта – стандартна частина людського капіталу – комплекс компетенцій, які опановує кожний пересічний громадянин за умови, що на заваді йому не постають ті чи інші обмеження (фізичні або психологічні). Реально навіть складно пригадати у власному оточенні когось, хто не вмів би читати, писати, спілку-

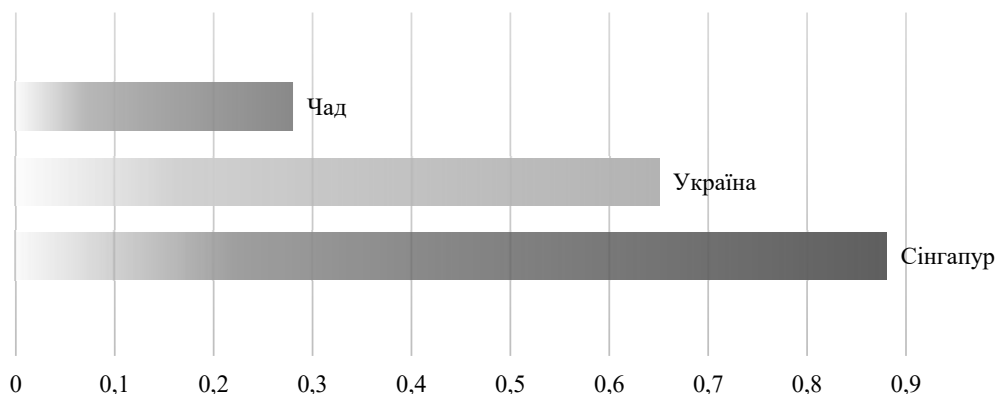
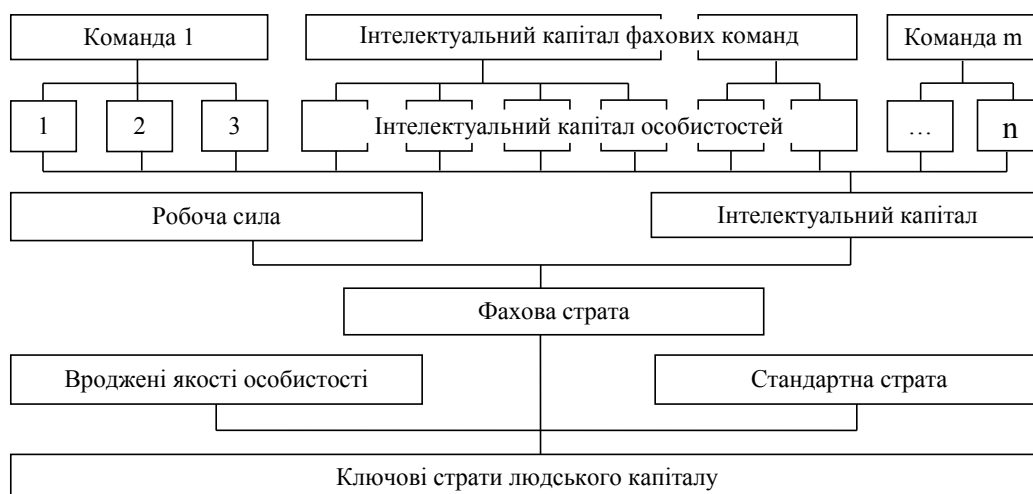


Рис. 2. Місце України у світовому рейтингу за критерієм ІЛК [31]



Пояснення: n – чисельність носіїв інтелектуального капіталу в організації; m – кількість фахових команд, утворених із носіїв інтелектуального капіталу.

Рис. 3. Структурні компоненти людського капіталу

ватися бодай на елементарному рівні, користуватися побутовими приладами, робочим інструментом чи гаджетами.

Їх доповнюють поліпшені особисті риси: емоційна стійкість, відповідальність, доброчесність, екстраверсійність, самодисциплінованість, наполегливість у досягненні поставленої мети, пунктуальність і таке інше. Від того, наскільки це присутнє, залежатиме здатність до командної роботи, до створення, врешті-решт, більшої цінності. А отже, забезпечить адекватну економічну оцінку людини.

Третя страта – фахова. Як підсистема системи вищого порядку вона теж є комбінованою. Залежно від того, який зі структурних елементів домінує, розрізняють:

а) робочу силу. Традиційно її трактують як загальну чисельність осіб, що працюють або можуть бути залучені до роботи на певному підприємстві, у регіоні, країні чи у тому або іншому виді діяльності [24]. Уважаємо, що такий підхід є архаїчним і не відбиває змісту перетворень, які відбуваються в сучасній індустрії. Хіба що він має точно визначену сферу застосування. Зокрема, щодо оцінки зайнятості та безробіття, для аналізу соціально-економічної ситуації в країні, розрахунків відповідних макроекономічних показників, здійснення міжнародних порівнянь, оцінки виконання зобов'язань нашої країни (наприклад, забезпечення вимог розробленого Міжнародним валютним фондом спеціального стандарту поширення даних [25]) і таке інше.

На нашу думку, робоча сила є наступною стратою людського капіталу, спроможності персоналій якої відповідають першому-третьому рівням чинної Національної рамки кваліфікації [26]. Йдеться про осіб, які, зокрема:

- набули базових умінь (навичок), необхідних для виконання простих завдань;

- використовують відповідну інформацію для виконання нескладних завдань та розв'язання повсякденних проблем у типових ситуаціях із застосуванням простих правил, інструкцій та знарядь;

- оцінюють результати власної діяльності, результати виконання завдань відповідно до задалегідь відомих критеріїв, застосовують аргументацію для обґрунтування власних думок та висновків; виконують типові завдання та розв'язують проблеми шляхом вибору і застосування базових методів, інструментів, матеріалів та інформації.

Очевидно, що до цього кола аж ніяк не можна віднести топ-менеджмент підприємств, професорів закладів вищої освіти, керівників органів державної влади, розробників проєктів складних інженерних споруд тощо. Вони та їм подібні утворюють другий складник фахової страти людського капіталу;

б) інтелектуальний капітал. Для того щоб бути правильно зрозумілими, з перших кроків пояснимо, що наше трактування інтелектуаль-

ного капіталу у поточному контексті абсолютно відрізняється від поняття «інтелектуальна власність підприємства». Її об'єктами, як відомо, є програмне забезпечення, бази даних, наукові відкриття, ноу-хау, винаходи та корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, фірмові найменування, торговельні марки та товарні знаки, комерційні таємниці й багато чого іншого, що підпадає під упорядкування Цивільного кодексу України [27, ст. 420]. Нам імпонує точка зору, за якою для цього масиву корпоративних цінностей використовують термін «структурний капітал» [28].

Уважаємо за потрібне зробити акцент на цьому, оскільки є свідками активної дискусії щодо осмислення суті питання. Наведемо лише декілька прикладів із цього ряду. «Інтелектуальний капітал, – наполягають І.В. Прокопенко та А.О. Босак, – це результат інтелектуальної праці у формі інтелектуальних ресурсів та інтелектуальних продуктів, вартість яких здатна створювати додаткову вартість шляхом комерціалізації людських, споживчих та структурних активів» [29].

Очевидно, що автори, схоже, не підозрюючи цього, розділили «інтелектуальну працю» та її результати у формі «інтелектуальних ресурсів і продуктів». А от «із комерціалізацією людських активів» вони явно погарячкували, оскільки торгівля людьми в усіх цивілізованих країнах світу, й Україна не виняток, – кримінальний злочин.

На переконання О. Собко, «інтелектуальний капітал підприємства – це виробничий ресурс інтелектуального походження, який, генеруючи інтелектуальну додану вартість, позитивно динамізує процес креації вартості підприємства» [30, с. 40]. Не вдаючись до детального аналізу дефініції, у якій, з нашого погляду, забагато «інтелектуального», підкреслимо тільки: авторкою теж згадується ресурс, що має відповідне походження. А оскільки штучний інтелект робить лише перші кроки на шляху свого становлення, залишається думати про результати розумової діяльності людей, здатних, зокрема [26]:

- виконувати складні спеціалізовані завдання, знаходити або приймати рішення щодо специфічних проблем у сфері професійної діяльності або навчання, знаходити творчі розв'язки або відповіді на чітко визначені конкретні та абстрактні проблеми на основі ідентифікації та застосування відповідних відомостей;

- братися за складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або навчання;

- інтегрувати знання та розв'язувати складні завдання у широких або мультидисциплінарних контекстах.

Маючи у штаті фахівців такого ґатунку, бізнес набуває сили вчасно адаптуватися до змін, які відбуваються на ринку, та залишатися конкурентоздатним. Усе, про що ми говорили до-

тепер, може бути індивідуальним, а з рештою і колективним надбанням. Із цієї причини інтелектуальний складник людського капіталу має розглядатися, на наше глибоке переконання, у двох вимірах:

1. Інтелектуальний капітал особистості (ІКО) – персональні якості, професійні компетенції та інші активи індивіда, які визначають його економічну цінність упродовж життєвого циклу. Він ґрунтується на всіх попередніх стратах та водночас є результатом зусиль людини, докладених до свого професійного вдосконалення. Будьмо відверті: не всі випускники ЗВО, навіть якщо отримали диплом, перетворюються на осереддя інтелекту. І це не завжди виключно їх провина, оскільки логіка передбачає надання ЗВО, відповідно, інтелектуальних освітніх послуг. Якби завжди відбувалося саме так, то, мабуть, не з'явилася причина започатковувати нашу розвідку.

2. Інтелектуальний капітал фахових команд. За умови, що HR-служби їх раціонально укомплектовують, отримуємо прекрасну нагоду покористуватися ефектом синергізму, коли дії потужних сторін одних фахівців підсилюються додаванням унікальних спроможностей колег по спільній справі. Досвід десятиріч, присвячених улюблених справі, з одного боку, та максималізм, притаманний, як і годиться, юнацтву, – з іншого, народжують потужний сплав креативної енергії, яка скеровує бізнес до жаданої мети.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Глобальні трансформації технологій сьогоденної індустрії відбуваються з різною інтенсивністю, але в усіх країнах світу висуюють на порядок денний економічної науки питання щодо переосмислення структури виробничих сил. Належне місце серед інших її компонентів посідає людський капітал.

Людський капітал є продуктом тривалого процесу соціалізації індивіда. Зміст його особливої фази – набуття та підтримання у належному стані максимальних фахових компетенцій, становить місію закладів вищої освіти. Саме рівень професійних досконалостей відрізняє поняття «інтелектуальний капітал» від поняття «робоча сила». Сфера застосування останньої поступово звужується через поширення у технологічних процесах кіберфізичних систем, спроможних до обміну даними із собі подібними пристроями через цифрові інформаційно-комунікаційні мережі. Водночас інтелектуальному капіталу пророкують усе більшу роль як джерела інновацій, життєво необхідних для виготовлювачів виробів та надавачів послуг.

Інтелектуальний капітал хоча й підпорядкована система, але має власну будову і складається з інтелектуального капіталу особистості та інтелектуального капіталу фахових команд. Їх раціональне формування відкриває перед бізнесом перспективи ефектом синергізму.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Демографічна і соціальна статистика. Освіта. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.08.20).
2. Петти В. Экономические и статистические работы. Москва : Соцэкгиз, 1940. 324 с.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Соцэкгиз, 1956, 490 с.
4. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. *Антология экономической классики: Петти, Смит, Рикардо*. Москва, 1993. 308 с.
5. Глоссарий экономики образования / под общ. ред. Л.И. Комар ; сост.: Е.В. Астахова и др. Харьков : НУА, 2017. 118 с.
6. Smith A. The Wealth of Nations. Oxford, England : Bibliomania.com Ltd, 2002. URL: <http://www.bibliomania.com/2/1/65/112/frameset.html> (дата звернення: 10.08.20).
7. Tobin J. Neoclassical Theory in America : J.B. Clark and Fisher. *The American Economic Review*. Vol. 75. № 6. Centennial Essays and 1985 Survey of Members, 1985. P. 28–38.
8. Potier J.-P. The Socialism of Léon Walras. *L'Économie politique*. 2011. Vol. 51. № 3. P. 33–49.
9. Clark J.M. Institutions and Human Welfare. Knopf, 1957. P. 285.
10. McCulloch J.R. The Principles of Political Economy: with a Sketch of the Rise and Progress of the Science. Edinburgh : William and Charles Tait, 1825. P. 423.
11. Macleod H.D. The Theory of Credit. by Henry Dunning. *Political Science Quarterly*. 1890. Vol. 5. № 3. P. 520–524.
12. Marshall Аю Principles of Economics. London : Macmillan and Co. 8th ed., 1920.
13. Say J.B. A Treatise on Political Economy or the Production, Distribution and Consumption of Wealth, 1880. P. 269.
14. Morency-Lavoie B.F. Von Thünen on the Bybanen. A spatial model of the commutain. *Norwegian School of Economics*, 2015. P. 120.
15. Khaykin M.M. Evolution of economic theory as science: the challenge of time. *Econotic Sciences*. 2013. № 6–1 (185). P. 6.
16. Лисак В.Ю. Зародження та розвиток концепції людського капіталу. *Формування ринкової економіки*. 2010. № 23. С. 48–55.
17. Беккер. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. *Человеческий капитал. США: Экономика, политика, идеология*. 1993. № 11. С. 109–119.
18. Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. 1993. № 5 (3).
19. Burud S., Tumolo M. Leveraging the New Human Capital: Adaptive Strategies, Results Achieved, and Stories of Transformation, 2004. 415 с.
20. Пищулина О. Аналітична доповідь Центру Разумкова «Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ». URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 15.08.20).
21. Дополнения и поправки к Системе национальных счетов 1993 года / Департамент по экономическим и социальным вопросам Статистический отдел. Серия F/2/Rev.4, Add. 1. URL: https://unstats.un.org/unsd/publication/Series/fseriesf_2rev4_add1r.pdf (дата звернення: 13.08.20).
22. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1 (7). С. 34–42.

23. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. 2007. Вип. 3. № 65. С. 9–27.
24. Workforce. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.org> (дата звернення: 13.08.20).
25. Спеціальний стандарт поширення даних МВФ (ССПД МВФ). Міністерство фінансів України. URL: <https://mof.gov.ua/uk/specialnij-standart-poshirennja-danih-mvf-sspd-mvf-statistika-za-gfsm> (дата звернення: 11.07.20).
26. Національна рамка кваліфікації. Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 19.07.20).
27. Цивільний кодекс України. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 20.07.20)
28. Aramburu N., Sáenz J., Blanco C.E. Structural capital, innovation capability, and company performance in technology-based colombian firms. *Cuadernos de Gestión*. 2015. Vol. 15. № 1. P. 39–60.
29. Прокопенко І.В., Босак А.О. Сутність і структура інтелектуального капіталу підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. № 851. С. 82–93.
30. Собко О. Інтелектуальний капітал і креація вартості підприємства : монографія. Тернопіль : THEU, 2016. 444 с.
31. World Bank. 2018. The Human Capital Project. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498> (дата звернення: 11.07.20).
32. Marshall A. (1920) *Principles of Economics*. London: Macmillan and Co. 8th ed.
33. Say J.B. (1880) *A Treatise on Political Economy or the Production, Distribution and Consumption of Wealth*, 1880, p. 269.
34. Morency-Lavoie B.F. (2015) Von Thünen on the Bybanen. A spatial model of the commute in. *Norwegian School of Economics*, p. 120.
35. Khaykin M.M. (2013) Evolution of economic theory as science: the challenge of time. *Economic Sciences*, no. 6–1 (185), p. 6.
36. Lysak V. (2010) Yu. Zarodzhennia Ta Rozvytok Kontseptsii Liudskoho Kapitalu. [Origin and development of the concept of human capital]. *Formuvannia Rynkovoї Ekonomiky*, no. 23, pp. 48–55. (in Ukrainian)
37. Bekker G. (1993) Chelovecheskij kapital: teoreticheskij i empiricheskij analiz [Human capital: theoretical and empirical analysis]. *Chelovecheskij kapital. SSHA: Ekonomika, politika, ideologiya*, no. 11, pp. 109–119. (in Russian)
38. Bekker G. (1993) Ekonomicheskij vzglyad na zhizn'. Lekciya laureata Nobelevskoj premii v oblasti ekonomicheskikh nauk za 1992 g. [Economic outlook on life. Lecture by the winner of the Nobel Prize in Economics in 1992]. *Vestnik S.-Peterburgskogo universiteta*, vol. 5, no. 3. (in Ukrainian)
39. Burud S., Tumolo M. Leveraging the New Human Capital: Adaptive Strategies, Results Achieved, and Stories of Transformation, 2004. p. 415.
40. Pyshchulina O. Analitichna Dopovid Tsentru Razumkova Rozvytok Liudskoho Kapitalu Na Shliakhu Do Yakisnykh Reform [Analytical Report of the Razumkov Center "Human Capital Development: Towards Qualitative Reforms"]. Available at: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (accessed 15 August 2020). (in Ukrainian)
41. Dopolneniya i popravki k Sisteme nacional'nykh schetov 1993 goda [Additions and amendments to the 1993 System of National Accounts]. *Departament po ekonomicheskim i social'nym voprosam Statisticheskij otdel. Series F/2. Rev. 4, Add. 1*. Available at: https://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesf/seriesf_2rev4_add1r.pdf (accessed 13 August 2020). (in Russian)
42. Hrishnova O.A. (2014) Liudskiyi intelektualnyi i sotsialnyy kapital Ukrainy Sutnist Vzaïmozv'язok Otsinka Napriamyrozvytku [Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interrelation, estimation, directions of development]. *Sotsialno-Trudovi vidnosyny. Teoriia Ta Praktyka*. Zbirnyk Nauk. Prats, no. 1, vol. 7, pp. 34–42.
43. Shevchuk L.T. (2007) Vtraty Liudskoho Kapitalu v Ukraini Poniatino-Katehoriinyi Aparat i Kontseptualni Polozhennia. [Losses of Human Capital in Ukraine: Conceptual and Categorical Apparatus I Conceptual Provisions]. *Sotsialno-Ekonomichni Doslidzhennia v Perekhidnyi Period*, vol. 3, no. 65, pp. 9–27.
44. Workforce. Cambridge Dictionary. Available at: <https://dictionary.org> (accessed 13 August 2020).
45. IMF Special Data Dissemination Standard (IMF SSDD). Ministry of Finance of Ukraine. Available at: <https://mof.gov.ua/uk/specialnij-standart-poshirennja-danih-mvf-sspd-mvf-statistika-za-gfsm> (accessed 17 July 2020). (in Ukrainian)
46. National qualifications framework. Annex to the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine from October 23, 2011, no. 1341. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (accessed 19 July 2020). (in Ukrainian)
47. Tsyvilnyi Kodeks Ukrainy. Verkhovna Rada Ukrainy [The Civil Code of Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine]. Available at:

REFERENCES:

1. Demografichna i Sotsialna Statystyka. Osvita. Derzhavna Sluzhba Statystyky [State Statistics Service]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Date of reference: 10.08.20).
2. Petti V. (1940) *Ekonomicheskie i statisticheskie raboty*. [Economic and statistic works]. Moskva: Socekiz, p. 324. (in Russian)
3. Smith A. (1965) *Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov*. [An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations]. Moskva, Socekiz, p. 490. (in Russian)
4. Rikardo D. (1993) *Nachala politicheskoy ekonomii i nalogovogo oblozheniya. Antologiya ekonomicheskoy klassiki: Petty, Smith, Rikardo*. [On the Principles of Political Economy and Taxation: Petty, Smith, Rikardo]. Moskva, p. 308. (in Russian)
5. Komyr L.I. (2017) *Hlossaryi Ekonomiky Obrazovanyia* [Glossary of the economics of education] / Nar. Ukr. Akad [People's Ukrainian Academy]. (eds. Astakhova E.V. Voino-Danchyshyna O.L., Ylchenko A.E. and others). Kharkiv: NUA, pp. 118.
6. Smith A. (2002) *The Wealth of Nations*. Oxford, England: Bibliomania.com Ltd. URL: <http://www.bibliomania.com/2/1/65/112/frameset.html>. (Date of reference: 10.08.20).
7. Tobin J. (1985) Neoclassical Theory in America: J. B. Clark and Fisher. *The American Economic Review*. Vol. 75, no. 6, Centennial Essays and 1985 Survey of Members, pp. 28–38.
8. Potier J.-P. (2011) *The Socialism of Léon Walras. L'Économie politique*, vol. 51, no. 3, pp. 33–49.
9. Clark J. M. (1957) *Institutions and Human Welfare*. Knopf, p. 285.
10. McCulloch J.R. (1825) *The Principles of Political Economy: with a Sketch of the Rise and Progress of the Science*. Edinburgh: William and Charles Tait, p. 423.
11. Macleod H.D. (1890) *The Theory of Credit by Henry Dunning. Political Science Quarterly*. Vol. 5, no. 3, pp. 520–524.

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (accessed 20 July 2020).
28. Aramburu N., Sáenz J., Blanco C.E. (2015) Structural capital, innovation capability, and company performance in technology-based colombian firms. *Cuadernos de Gestión*, vol. 15, no. 1, pp. 39–60.
29. Prokopenko I.V., Bosak A.O. (2016) Sutnist i Struktura Intelektualnoho Kapitalu Pidpriemstv [The essence and structure of the intellectual capital of enterprises]. *Visnyk Natsionalnoho Universytetu Lvivska Politekhniky*, no. 851, pp. 82–93.
30. Sobko O. (2016) Intelektualnyi Kapital i Kreatsiia Vartosti Pidpriemstva [Intellectual capital and creation of a part of the enterprise] Monohr. Ternopil, TNEU, p. 444. (in Ukrainian)
31. World Bank. 2018. The Human Capital Project. World Bank, Washington, DC. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498> (accessed 17 July 2020).

Сазонова Т.О., Федірець О.В., Пучка О.Ю. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	113
Толпигін О.П. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТІВ ДЛЯ СТИМУЛЮВАННЯ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ВИСНОВКИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	11
Турчина С.Г., Шеїна О.В. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ У ПІДПРИЄМСТВАХ ХІМІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ВП «ПОЛІСАН» М. СУМИ).....	126
Федірець О.В., Назаренко О.О., Диннік В.В. ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ВИРОБНИЧОЇ СТРАТЕГІЇ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	133
Шумкова В.І., Третьякова Ю.В. ДЕТЕРМІНАНТИ УПРАВЛІННЯ ЕЛЕМЕНТАМИ КОМПЛЕКСУ ЕКОЛОГІЧНОГО МАРКЕТИНГУ.....	139

СЕКЦІЯ 4

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Канап О.С. МІСЦЕ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО СКЛАДНИКА В БУДОВІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	143
--	-----

СЕКЦІЯ 5

ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Прушківська Е.В., Венгерська Н.С., Кузьменко Ю.М. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УРЕГУЛЮВАННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ КОНФЛІКТІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	151
Самусевич Я.В., Кобушко Я.В., Кравчук Я.В. СУТНІСТЬ РЕСУРСНИХ ПЛАТЕЖІВ ТА ЇХ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ	158

СЕКЦІЯ 6

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Коцюрубенко Г.М., Маринов Д.М. АНАЛІЗ СТАНУ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ У ПРОЦЕСІ ФІНАНСОВОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	165
Маслій Н.Д., Задорожнюк Н.О., Жаданова Ю.О. ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ТА СТРУКТУРИ ФІНАНСОВОЇ ЕКОСИСТЕМИ.....	171
Могильна Л.М., Волкова К.В. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ	175
Stefaniv Ihor THEORETICAL ASPECTS OF FINANCIAL STABILITY LEVEL'S MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE.....	181
Фурсова В.А., Фадеева И.Г., Боровик Л.В. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ.....	186

СЕКЦІЯ 7

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

Кемарська Л.Г., Шаповал А.С. ДЕБІТОРСЬКА ЗАБОРГОВАНІСТЬ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ: СУТНІСТЬ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	193
Столярчук Г.В., Шалун І.М. УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ НАД РУХОМ ТОВАРНО-МАТЕРІАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ.....	199

Sazonova Tetiana, Fedirets Oleh, Puchka Olena SOCIO-PSYCHOLOGICAL METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE MODERN ORGANIZATION.....	113
Tolpygin Oleksiy EUROPEAN EXPERIENCE OF STANDARTIZATION TO ENHANCE THE ENERGY SAVINGS AT ENTERPRIZES: LESSONS FOR UKRAINE.....	11
Turchina Svetlana, Sheina Olga FEATURES OF INNOVATIVE ACTIVITY MANAGEMENT AT CHEMICAL INDUSTRY ENTERPRISES (CASE STUDY OF «VP POLISAN» LLC SUMY).....	126
Fedrets Oleh, Nazarenko Oleksii, Dynnik Volodymyr FORMATION OF THE OPTIMAL PRODUCTION STRATEGY OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISE.....	133
Shumkova Viktoriia, Tretyakova Yuliia DETERMINANTS OF CONTROL OF ELEMENTS OF THE ECOLOGICAL MARKETING MIX.....	139
SECTION 4 DEVELOPMENT OF PRODUCTIVE POTENTIAL AND REGIONAL ECONOMY	
Kanash Olesia THE PLACE OF THE INTELLECTUAL COMPONENT IN THE STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION.....	143
SECTION 5 ECONOMY OF NATURAL RESOURCES MANAGEMENT AND ENVIRONMENT PROTECTION	
Prushkivska Emiliia, Venherska Natalia, Kuzmenko Yuliia ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF ECOLOGICAL CONFLICT SETTLEMENT IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION.....	151
Samusevych Yaryna, Kobushko Iana, Kravchuk Yana THE ESSENCE OF RESOURCE PAYMENTS AND THEIR ROLE IN ENSURING STATE ENVIRONMENTAL POLICY.....	158
SECTION 6 MONEY, FINANCES AND CREDIT	
Kotsiurubenko Ganna, Marynov Dmytro ANALYSIS OF THE STATE OF LOCAL BUDGETS IN THE PROCESS OF FINANCIAL DECENTRALIZATION IN UKRAINE.....	165
Maslii Natalia, Zadorozhniuk Nataliia, Zhadanova Yulia STUDY OF THE ESSENCE AND STRUCTURE OF THE FINANCIAL ECOSYSTEM.....	171
Mohylina Liudmyla, Volkova Karina MANAGEMENT OF THE COMPETITIVENESS OF BANKING INSTITUTIONS.....	175
Stefaniv Ihor THEORETICAL ASPECTS OF FINANCIAL STABILITY LEVEL'S MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE.....	181
Fursova Viktoriya, Fadyeyeva Iryna, Borovik Liubov DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY OF UKRAINE: OPPORTUNITIES AND RISKS OF DEVELOPMENT OF DIGITALIZATION ON THE EXAMPLE OF THE BANKING SPHERE.....	186
SECTION 7 ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT	
Kemarska Liliya, Shapoval Anhelina ACCOUNTS RECEIVABLE IN BUDGET INSTITUTIONS: MEANING, ORGANIZATION OF CALCULATION AND WAYS OF THEIR IMPROVEMENT.....	193
Stoliarchuk Hanna, Shalun Inna IMPROVEMENT OF CONTROL ON THE MOVEMENT OF COMMODITY AND MATERIAL VALUES ENTERPRISES BASED ON DIGITALIZATION.....	199

Наукове видання

ПРИАЗОВСЬКИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ВІСНИК

Електронний науковий журнал

5(22) 2020

Коректура • *О.А. Скрипченко*

Комп'ютерна верстка • *Ю.Г. Войтюк*

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен, географічних назв, назв підприємств, організацій, установ та іншої інформації несуть автори статей. Висловлені у цих статтях думки можуть не збігатися з точкою зору редакційної колегії і не покладають на неї ніяких зобов'язань.

Засновник:

Класичний приватний університет

Адреса редакції журналу: вул. Жуковського, 70-б, каб. 219,
м. Запоріжжя, Україна, 69002

Відповідальний секретар: Трохимець Олена Іванівна

E-mail: journal@rev.kpu.zp.ua

Телефон: +38 (095) 369-23-67