DOI: https://doi.org/10.32689/2523-4536/63-12
УДК 331.005.95

Юрченко Г. М.
аспірантка,
Інститут економіки і менеджменту
Національного університету «Львівська політехніка»
Ситник Й. С.
доктор економічних наук, доцент,
Інститут економіки і менеджменту
Національного університету «Львівська політехніка»

Yurchenko Halyna
Postgraduate Student,
Economics and Management Institute of National University «Lviv Politechnic»
Sytnyk Yosyf
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Economics and Management Institute of National University «Lviv Politechnic»

РЕТРОСПЕКТИВНЕ ПЕРЕОСМИСЛЕННЯ ТЕОРІЙ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ПОСТЕПІДЕМІЧНИЙ ПЕРІОД

RETROSPECTIVE RETHINKING OF HUMAN CAPITAL THEORIES IN THE DOMESTIC ECONOMY AND IN THE POST-EPIDEMIC PERIOD

У статті розглянуто історичний аспект розвитку наукової думки про місце людини в економіці підприємства та держави. Досліджено питання, що пов'язані з визначенням категорії «людський капітал» у сучасній економіці через ретроспективний аналіз розвитку концепції людського капіталу та порівняно з умовами розвитку вітчизняної економіки сьогодення. Людський капітал проаналізовано як один із найбільш важливих ресурсів постіндустріального соціально-економічного розвитку. Удосконалено визначення та розширено сутність поняття «людський капітал» з урахуванням умов сьогодення. Виокремлено сутність, зміст та особливості людського капіталу та його вплив на розвиток країни, підприємств, а також його значущість у сучасному світі. Проаналізовано сучасні тенденції управління персоналом як людським капіталом підприємства з урахуванням постепідемічних викликів.

Ключові слова: *людський капітал, теорія, управління підприємством, управління у постепідемічний період, COVID-19.*

Changes in the environment of business facilities certainly form new requirements for the modern employee, and at the same time make adjustments to the previously adopted approaches to human capital management. Distances, increased digitalisation and uncertainty caused by the epidemic of coronavirus infection in the world affected the economic environment and formed the need for rapid adaptation to new conditions. Human capital is inextricably linked to the human personality, is one of the forms of organization of personal potential. The aim of the research is to identify current trends in human capital management of the organization in the post-epidemic through retrospective analysis of the development of scientific thought around theories of human capital. The article uses the method of analysis, synthesis and generalization. The article considers the historical aspect of the development of scientific thought about the place of man in the economy of the enterprise and the state, investigates issues related to the definition of "human capital" in modern economy through retrospective analysis of human capital and the conditions of domestic economy. The article reveals the problems of theoretical and methodological foundations of the concept of human capital and its role in increasing the country's competitiveness. In resilts human capital was analyzed as one of the most important resources of post-industrial socio-economic development. The definition and essence of the concept of "human capital" had been improved, taking into account today's conditions. The essence, content and features of human capital and its impact on the development of the country, enterprises, as well as its importance in the modern world were highlighted. Current trends in personnel management as human capital of the enterprise were analyzed, taking into account post-epidemic challenges. The socio-economic consequences of the COVID-19 epidemic pose new challenges to managers and require a reorientation to new principles and the search for alternative management approaches. At the same time, the article once again actualized the value of human capital at all possible levels of its manifestation, as well as demonstrated the expansion of its elements.

Keywords: *human capital, theory, enterprise management, post-epidemic management, COVID-19.*

Постановка проблеми. Сучасний світ постійно трансформується залежно від пріоритетів економічного розвитку та актуальних умов середовища, тож постійно існує потреба у перегляді теоретичних аспектів та практик, що використовуються у господарюванні на макро- та макрорівні. Якщо у попередні періоди індустріальної економіки основними чинниками розвитку були матеріальний та фінансовий капітали, то сьогодні людський капітал набуває усе більшого значення. Зміни у середовищі функціонування об'єктів господарювання, безумовно, формують нові вимоги

© Юрченко Г. М., Ситник Й. С., 2021

перед сучасним працівником, а разом із цим вносять корективи до раніше прийнятих підходів до управління людським капіталом підприємства. Дистанціювання, посилена діджиталізація та невизначеність, спричинена епідемією короновірусної інфекції у світі, так чи інакше вплинули на економічне середовище та сформували потребу к швидкій адаптації до нових умов.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Великий внесок у формування та розроблення концепції людського капіталу зробили В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, І. Фішер, Т. Шульц, Г. Беккер та інші зарубіжні та вітчизняні вчені, що обґрунтували економічну доцільність інвестицій держави та підприємств у людський капітал та окреслили базові елементи людського капіталу, який відповідав умовам ринку того часу.

Мета статті полягає у визначенні сучасних тенденцій в управлінні людським капіталом організації в постпандемічний період через ретроспективний аналіз розвитку наукової думки навколо теорій людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Сучасний світ розглядає людський капітал як один із головних чинників, що стає підґрунтям економічного і соціального розвитку як на рівні окремої організації, так і регіонів та країн у цілому. Багатство будь-якого підприємства, організації, країни залежить від накопиченого людського потенціалу та можливостей його реалізації. Ефективність економіки на різних її рівнях насамперед залежить від професіоналізму працівників, наявності та використання їхніх професійних здібностей. Але так було не завжди.

У часи класичної школи метою економічного розвитку був максимальний розвиток виробництва на базі необмеженого використання природних ресурсів та робочої сили. Класична школа політекономії, представниками якої є В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, не вживає прямо поняття «людський капітал», але вперше намагається визначити грошову вартість виробничих якостей особистості.

В. Петті, який намагався дослідити джерело багатства суспільства, стверджує, що воно залежить саме від знань людей та їхніх здібностей до праці [1]. Унікальністю наукових пошуків В. Петті у напрямі ролі та місця людини у виробництві багатства є те, що політичні та економічні процеси він розглядав у призмі виробництва та розвитку продуктивних сил. Утім, В. Петті стверджував про потребу спрямуванні частки податків на розваги та відпочинок, адже це спонукає людей до розвитку та підняття власної класифікації [1].

А. Сміт у своїх доробках стверджує, що різниця у доходах людей прямо пропорційна до різниці у їхній освіті та професійній підготовці [2]. Саме доробки А. Сміта про суспільний розподіл праці характеризують працю як функцію людини у створенні багатств суспільства. Таким чином, якщо багатство суспільства є результатом виробництва, то обсяг цього багатства залежить, з одного боку, від частки населення, яке зайняте працею, а з іншого – від рівня продуктивності цієї праці [2].

Д. Рікардо розглядав загальний комплекс видатків для створення людського капіталу. Він фокусує увагу на освіті та виокремлює її важливість під час формування багатства нації; саме брак освіти у певних груп суспільства, на його думку, пояснює рівних рівень розвитку країни [3]. Д. Рікардо вважав, що праця має свою природну і ринкову ціну, та констатував підвищення природної ціни праці разом із прогресом суспільства [3].

На думку Т. Мальтуса, населення зростає швидше, ніж відбувається приріст продуктів харчування, наша ж дійсність не підтвердила таку теорію [4]. Мальтус уважав, що людські ресурси є ключовим чинником розвитку економіки, і наполягав на їх якісному відтворенні, тим самим різко критикував державні програми підтримки соціально незахищених категорій населення, тому що це, на його думку, блокує саморегулююче зростання населення [4].

Справжнім поштовхом до трансформації осмислення людського капіталу стала Друга світова війна, що забрала із життя мільйони людей і тим самим спричинила дефіцит кваліфікованих кадрів. Власне, унаслідок Другої світової війни та науково-технічної революції зріс інтерес до сфери праці, особливу увагу почали зосереджувати на освіті, знаннях, досвіді, кваліфікації, зародилися інтелектуалізація та інформацізація суспільства, утворилася неокласична економічна школа.

Засновники чиказької школи людського капіталу Т. Шульц [5] та Г. Беккер [6] уперше в історії економічної думки використали термін «людський капітал». Людським його вважають тому, що він стає частиною людини, а капіталом – через те, що є джерелом майбутніх заробітків і, як наслідок, інструментом задоволення потреб.

І. Фішер стверджував, що капіталом є будь-який запас, який існує у певному часі і може приносити дохід у вигляді «потоку послуг» [7]. Теорія І. Фішера стала основою альтернативних теорій, які вважають, що елементами людського капіталу є не лише досвід і знання, а й культурні, психологічні та фізичні характеристики та якості індивідуума.

Т. Шульц трактує людський капітал як уміння, знання, навички та здібності людини, які сприяють зростанню продуктивності її праці [5].

Г. Беккер стверджував, що вплив на людський капітал мають освіта, охорона здоров'я та мобільність [6]. На думку Г. Беккера, інвестиція держави у ці сфери сприятиме значно більшій віддачі, ніж інвестиція у фізичний капітал.

Праці Г. Беккера та Т. Шульца є складовою частиною ортодоксальної течії теорії людського капіталу. За деякий час з'явилися нові теорії, наприклад теорія фільтра та ліворадикальна течія. Позиція представників теорії фільтра полягає у тому, що освіта є основним критерієм, який роз-

поділяє людей за рівнями їхніх можливостей. Водночас, на їхню думку, продуктивність працівника здебільшого залежить від його особистих можливостей, а не від рівня освіти.

На думку представників ліворадикальної течії, базисом у формуванні людського капіталу є освіта, саме вона є запорукою конкурентоспроможності економіки.

Український учений М. Туган-Барановський стверджував, що робоча сила людини – це сама людина, тобто не об'єкт, а суб'єкт господарства [8].

О. Грішанова стверджувала, що людський капітал – це певні риси самого працівника, як із закладених природою, так і з розвинених ним унаслідок інвестицій особистих рис і мотивацій [9; 10].

Сьогодні ми спостерігаємо нову віху соціально-економічної парадигми, особливістю якої є перш за все безперервність. Раніше люди до певного віку навчалися, а потім працювали, тепер навчання й робота супроводжують людей упродовж усього життєвого циклу. Друга особливість сьогодення – індивідуальність: людина самостійно може вибирати освітні, медичні, соціальні послуги, а це свідчить про варіативність результату, який може отримати людина. Третя особливість – глобальність, адже тепер фахівці конкурують не в межах міста чи країни, а в межах усього світу: людина може працювати як у межах країни, так і на міжнародному рівні, це зумовлює потребу у розумінні й відчутті культури та етики різних народів та держав. Четвертою особливістю є те, що все більш активну роль відіграють інформаційно-комунікативні технології та діджиталізація: з одного боку, це відкриває можливості для пришвидшеного розвитку, міжнародної співпраці та синергії зусиль, а з іншого – вимагає високого рівня володіння цифровими технологіями і часто – іноземними мовами (навіть якщо це не передбачено вимогами роботодавців, це необхідно для особистісного зростання).

Таким чином, бачимо, що людський капітал може бути представлений не лише у формі знань, а й у формі робочих та управлінських навичок. Людський капітал не схильний до амортизації, його накопичення є безперервним, а інвестиції у людський капітал пов'язані з конкретною людиною. Його важливим складником повинна бути здатність до навчання як мультиплікуюча навичка, що необхідна в умовах інноваційної економіки, коли пришвидшена генерація знань потребує від працівника здатності сприйняття та адаптації. З іншого боку, цифрова компетентність, яка є рушійною силою інноваційної економіки і затребуваним складником діяльності працівників усіх рівнів та сфер у та постпандемічний період коронавірусної інфекції, також є необхідним елементом та запорукою ефективної самореалізації людини. Глобалізація економіки вимагає від працівників розуміння і відчуття культури й етики бізнесу різних країн, це, своєю чергою, формує потребу у кроскультурній компетенції.

З огляду на окреслені доповнення елементів людського капіталу (рис. 1), пропонуємо таке визначення категорії «людський капітал»: це продукт інвестицій у людські ресурси, які знаходять вираження у комплексі характеристик працівника, таких як здобута освіта, накопичений досвід, здоров'я та фізичні можливості, навички, емоційний інтелект, сформована культура праці (старанність, відповідальність, дисциплінованість, якість), кроскультурна компетентність, цифрова компетентність, моральність працівника, адаптивність та здатність до навчання впродовж життя, управлінські навички, творчість та схильність до інновацій, репутація – усе, що впливає на рівень заробітків та продуктивності працівника, а також на доходи підприємства та держави.

Людський капітал відіграє важливу роль у розвитку підприємства та національної економіки, адже прямо пропорційно впливає на іновації як на мікро-, так і на макрорівні, що на основі аналізу даних Всесвітнього банку про людський капітал та інноваційну активність 59 країн світу підтверджується у роботах М. Даклі та Д. Клерка [11]. Саме тому соціальна політика, окрім свого традиційного завдання з підтримки найбільш уразливих груп населення, повинна враховувати інтереси всіх людей та створювати комфортні умови для реалізації їхнього потенціалу та збагачення людського капіталу. Якщо не брати до уваги природні скарби, то саме в людському капіталі зосереджено основні соціально-економічні переваги України у глобальній економіці. Зараз цей ресурс витрачається нерозумно: ми – донори людського капіталу для інших країн.

Епідемія коронавірусної інфекції внесла чимало соціально-економічних змін та вивела на перший план антикризове управління персоналом в умовах дефіциту часу, зниження керованості, зростання виробничого стресу, високого ступеню

Рис. 1. Складники людського капіталу

Джерело: розроблено авторами Г.М. Юрченко та Й.С. Ситник

Рис. 2. Тенденції розвитку людського капіталу підприємства
Джерело: сформовано авторами Г.М. Юрченко та Й.С. Ситник

невизначеності та сприяла усвідомленню першочерговості людського ресурсу у формуванні конкурентних переваг. Усі суб'єкти господарювання були вимушені перейти на нові моделі взаємодії персоналу та керівництва, а вимушене дистанціювання призвело до пришвидшеного набуття цифрової компетентності та перепрофілювання управлінських систем на такі, що придатні до віддаленої роботи. Сучасні умови діяльності вимагають сучасних відповідей та формування нових тенденцій у розвитку людського капіталу підприємства, перелік яких подано на рис. 2.

На нашу думку, першим принципом сучасних управлінців повинна стати орієнтація на пошук успіху в наявних умовах, а не зосередження на виживанні. Управлінці повинні навчитися працювати у середовищі, яке може змінитися у будь-який момент, а це означає, що шляхи та часові рамки для досягнення своїх цілей також потрібно змінювати.

Оскільки дистанційна робота частково стерла межу між роботою та особистим життям працівника, завданням управлінців повинно стати максимальне сприяння добробуту працівника, зокрема дбаючи про максимально комфортну операційну діяльність, віртуальний простір, фізичний простір, міжособистісні стосунки та корпоративну культуру для кожного з працівників.

Власне, максимально влучне дотримання попереднього пункту є запорукою для рокриття потенціалу працівника, а разом із цим – збагачення людського капіталу підприємства.

Не так давно менеджери розшукували ефективні підходи до об'єднання працівників у команди для створення інноваційних продуктів та рішень, тепер же умови формують новий запит – необхідність у об'єднанні людей та технологій, що в сумі претендує на утворення суперкоманд.

Дистанціювання та невизначеність, безумовно, вплинули й на умови прийняття рішень. Із метою формування сприятливих умов для прийняття швидких, обґрунтованих та ефективних рішень є потреба у доступі всіх працівників до актуальної інформації (у рамках їхньої компетенції) в реальному часі.

Висновки. Соціально-економічні наслідки пандемії COVID-19 формують нові виклики перед управлінцями та вимагають переорієнтації на нові принципи й пошук альтернативних підходів управління. Разом із тим це вкотре актуалізує цінність людського капіталу на всіх можливих рівнях його прояву та розширює його складники. Історично переосмислення теорій людського капіталу в призмі управління персоналом змінювалося залежно від тенденцій у політиці, економіці та навіть мистецтві. На нашу думку, черговий внесок у переосмислення теорії людського капіталу в умовах сьогодення зробила пандемія короновірусної інфекції, що диктує нові вимоги до учасників ринку. З огляду на них, людський капітал як категорію варто розширити компонентами крос-культурної компетенції, емоційного інтелекту та цифрової компетенції. Сьогодні саме ці складники впливають на рівень заробітків та продуктивність працівника, а також на доходи підприємства та держави. Ці компетенції тісно переплітаються із сучасними тенденціями управління людським капіталом та підприємствами, серед яких варто виділити: орієнтацію на пошук успіху в наявних умовах, максимальне сприяння добробуту працівника, розкриття потенціалу працівника, а разом із цим – збагачення людського капіталу підприємства, необхідність в об'єднанні людей та технологій, що в підсумку претендує на утворення суперкоманд, доступ усіх працівників до актуальної інформації в реальному часі.

Список використаних джерел:

1. Hull C.H. Economic writings of Sir William Petty. Augustus M Kelley. 1899, vol. 1.
2. Smith A. Wealth of Nations. Prometheus Books, 1991.
3. Ricardo D. On the principals of political economy and taxation. Kitchener : Batoche Books. 2001.
4. Малтус Т. Р. Дослідження закону народонаселення / Малтус Томас Р.: пер. з англ. Київ: Основи, 1998. 535 с.
5. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopaedia of the Social Sciences. New York, 1968, vol. 6.

6. Becker, G. S. Human Capital. New York : Columbia University Press. 1964.
7. Fisher I. The Natura of Capital and income. London, 1927.
8. Туган-Барановський М.І. Політична економія. Курс популярний. Київ : Наукова думка, 1994. 263 с.
9. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці : навчальний посібник, 3-тє вид. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.
10. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: дис. доктора економ. наук: 08.09.01. Київський нац. ун-т ім Т.Г. Шевченка. Київ. 2002. 450 с.
11. Dakhli M., Clercq D.D. (2004) Human Capital, Social Capital, and Innovation: a Multi-country Study. *Entrepreneurship & Regional Development,* № 16 (2), С.107-128.
12. Ситник Й.С. Передумови інтелектуалізації систем менеджменту промислових підприємств. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка".* 2012. № 748. С. 100–107.
13. Захарчин Г.М. Інтелектуальна культура та духовний інтелект як сучасні чинники інноваційного розвитку. *Науковий журнал Причорноморські економічні студії*. 2019. № 45. С.125–129.
14. Захарчин Г.М., Склярук Т.В. Людський капітал у системі інноваційного розвитку. *Управління інноваційним процесом в Україні: розвиток співпраці: тези доповідей VIII Міжнародної науково-практичної конференції*. Львів : Видавництво Львівської політехніки. 2020. С. 86–90.
15. Любомудрова Н.П. Роль організаційної культури в забезпеченні ефективної трудової адаптації персоналу підприємства / Н.П. Любомудрова, Н.В. Смолінська, І.І. Грибик. *Журнал Проблеми економіки та управління*. 2009. № 640. С. 327–333.
16. Нова Велика депресія: наслідки коронавірусу для світової та української економіки. *Радіо Громадське:* веб-сайт. URL: https://hromadske.ua/posts/nova-velika-depresiya-naslidki-koronavirusu-dlya-svitovoyi-ta-ukrayinskoyi-ekonomiki (дата звернення: 02.10.2021).
17. Україна: вплив COVID-19 на економіку і суспільство. Консенсунс-прогноз. *Міністерство економіки України:* веб-сайт. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=Konsensus-prognoz (дата звернення: 09.10.2021).
18. Захарчин Г.М., Склярук Т.В. Соціальні аспекти інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. *Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка».* 2017. Вип. 11 (64). С. 166–169.
19. Юрченко Г.М. Передумови забезпечення рівних умов праці для представників національних меншин в Україні на прикладі ромських громад. *Тези доповідей III Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Цілі сталого розвитку у вітчизняних реаліях: студентський погляд на проблему».* Львів : Видавництво Львівської політехніки. 2018. С. 115-122.
20. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу. *Журнал Україна: аспекти праці*. 2009. № 3. С. 19–24.
21. Ситник Й.С., Юрченко Г.М. Сталий розвиток та залучення соціально незахищених категорій населення до ринку праці. *Міжнародний науковий журнал Інтернаука. Серія «Економічні науки».* 2020. № 3 (35). Ч. 2. С. 85–95.
22. Ситний Й.С., Юрченко Г.М. Актуалізація концепції корпоративної соціальної відповідальності в моделі економічного розвитку України. *Журнал Економіка та суспільство*, 2021. № 24. С.189–198.

References:

1. Hull, C. H. (1899) Economic writings of Sir William Petty. Vol. 1. Augustus M Kelley.
2. Smith A. (1991) Wealth of Nateons / Adam Smith. Prometheus Books.
3. Ricardo D. (2001) On the principals of political economy and taxation. Kitchener: Batoche Books.
4. Maltus Tomas R. (1998). Doslidzhennia zakonu narodonaselennia [Research of the law of population]. Maltus Tomas R.: translated in Ukrainian. Kyiv: Osnovy. (in Ukrainian)
5. Shultz, T. (1968) Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. New York, vol. 6.
6. Becker, Gary S. (1964) Human Capital. New York: Columbia University Press.
7. Fisher I. (1927) The Natura of Capital and income. London.
8. Tuhan-Baranovskyi M.I. (1994) Politychna ekonomiia. Kurs populiarnyi [The political economy. The course is popular]. Kyiv: Naukova dumka. (in Ukrainian)
9. Bohynia D.P., Hrishnova O.A. (2002) Osnovy ekonomiky pratsi: navchalnyi posibnyk, 3-tie vyd. [Fundamentals of labor economics: textbook, 3rd ed]. Kyiv: Znannia-Pres. (in Ukrainian)
10. Hrishnova O.A. (2002) Formuvannia liudskoho kapitalu v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky: dys. doktora ekonom. nauk: 08.09.01 [Formation of human capital in the system of education and training: dis. Doctor of Economics. Science]. Kyiv: Shevchenko Kyiv National University. (in Ukrainian)
11. Dakhli M., Clercq D.D. (2004) Human Capital, Social Capital, and Innovation: a Multi-country Study. *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 16 (2), pp. 107–128.
12. Sytnyk Y.S. (2012) Peredumovy intelektualizatsii system menedzhmentu promyslovykh pidpryiemstv [Prerequisites for the intellectualization of management systems of industrial enterprises]. *Bulletin of Lviv Polytechnic national university*, vol. 748, pp. 100–107. (in Ukrainian)
13. Zakharchyn H.M. (2019) Intelektualna kultura ta dukhovnyi intelekt yak suchasni chynnyky innovatsiinoho rozvytku [Intellectual culture and spiritual intelligence as modern factors of innovative development]. *Scientific journal Black Sea Economic Studies*, vol. 45, pp. 125–129. (in Ukrainian)
14. Zakharchyn H.M., Skliaruk T.V. (2020) Liudskyi kapital u systemi innovatsiinoho rozvytku Upravlinnia innovatsiinym protsesom v Ukraini: rozvytok spivpratsi: tezy dopovidei VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Human capital in the system of innovative development Management of the innovation process in Ukraine: the development of cooperation: abstracts of the VIII International Scientific and Practical Conference]. Lviv: Lviv Polytechnic national university publisher house, pp. 86–90. (in Ukrainian)

15. Liubomudrova N. P., Smolinska N. V., Hrybyk I. I. (2009) Rol orhanizatsiinoi kultury v zabezpechenni efektyvnoi trudovoi adaptatsii personalu pidpryiemstva [The role of organizational culture in ensuring effective labour adaptation of enterprise personnel]. *Journal of Economics and Management*, vol. 640, pp. 327–333. (in Ukrainian)

16. Nova Velyka depresiia: naslidky koronavirusu dlia svitovoi ta ukrainskoi ekonomiky [New Great Depression: consequences of coronavirus for the world and Ukrainian economy]. *Hromadske Radio.* URL: https://hromadske.ua/posts/nova-velika-depresiya-naslidki-koronavirusu-dlya-svitovoyi-ta-ukrayinskoyi-ekonomiki. (in Ukrainian)

17. Ukraina: vplyv COVID-19 na ekonomiku i suspilstvo. Konsensuns-prohnoz [Ukraine: the impact of COVID-19 on the economy and society. Consensus forecast]. *Ministry of Economics in Ukraine.* URL: https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=Konsensus-prognoz. (in Ukrainian)

18. Zakharchyn H.M., Skliaruk T.V. (2017) Sotsialni aspekty innovatsiinoho rozvytku vitchyznianykh pidpryiemstv [Social aspects of innovative development of domestic enterprises]. *Bulletin of Odessa National University*, vol. 11 (64), pp. 166–169. (in Ukrainian)

19. Yurchenko H.M. (2018) Peredumovy zabezpechennia rivnykh umov pratsi dlia predstavnykiv natsionalnykh menshyn v Ukraini na prykladi romskykh hromad. *Tezy dopovidei III Vseukrainskoi studentskoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Tsili staloho rozvytku u vitchyznianykh realiiakh: studentskyi pohliad na problemu»* [Prerequisites for ensuring equal working conditions for representatives of national minorities in Ukraine on the example of Roma communities: abstracts of the III All-Ukrainian student scientific-practical conference "Sustainable Development Goals in Domestic Realities: Student View of the Problem"]. Lviv: Lviv Polytechnic National university publisher house, pp. 115–122. (in Ukrainian)

20. Hrishnova O. (2009) Sotsialnyi kapital: sutnist, znachennia, vzaiemozviazok z inshymy formamy kapitalu [Social capital: the essence, meaning, relationship with other forms of capital]. *Ukraine: aspects of work*, vol. 3, pp. 19–24. (in Ukrainian)

21. Sytnyk Y.S., Yurchenko H.M. (2020) Stalyi rozvytok ta zaluchennia sotsialno nezakhyshchenykh katehorii naselennia do rynku pratsi [Sustainable development and involvement of socially vulnerable groups in the labor market]. *International scientific journal Internauka*, vol. 3 (35), pp. 85–95. (in Ukrainian)

22. Sytnyk Y.S., Yurchenko H.M. (2021) Aktualizatsiia kontseptsii korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti v modeli ekonomichnoho rozvytku Ukrainy [Actualization of the concept of corporate social responsibility in the model of economic development of Ukraine]. *Journal economy and society*, vol. 24, pp. 189–198. (in Ukrainian)