УДК 338.22.021.4

JEL classification: I23, O11

Мирослава БУБЛИК

*доктор економічних наук,
професор,
кафедра менеджменту і міжнародного
підприємництва,
Національний університет «Львівська
політехніка», Україна
E-mail: my.bublyk@gmail.com
ORCID ID:
<http://orcid.org/0000-0003-2403-0784>*

Тетяна КОПАЧ

*кафедра менеджменту і міжнародного
підприємництва,
Національний університет «Львівська
політехніка», Україна
E-mail: t.kopach@grdn.com.ua
ORCID ID:
<http://orcid.org/0000-0002-1293-229X>*

Роксолана ЛИНДА

*кафедра менеджменту і міжнародного
підприємництва,
Національний університет «Львівська
політехніка», Україна
E-mail: lanakuzyk007@gmail.com*

© Мирослава Бублик, Тетяна Копач,
Роксолана Линда, 2019

Отримано: 12.11.2019 р.
Прорецензовано: 18.12.2019 р.
Рекомендовано до друку: 23.12.2019 р.
Опубліковано: 27.12.2019 р.

Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

Мирослава Бублик (Україна)
Тетяна Копач (Україна)
Роксолана Линда (Україна)

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

Вступ. Актуальність дослідження впливу людського капіталу на результати діяльності підприємства обумовлена високим рівнем теоретичної та практичної значимості людського капіталу для динамічного розвитку підприємств і організацій в умовах ринкової економіки. Розвиток підприємства — системні зміни фізичних, організаційних, нематеріальних та фінансових факторів його функціонування, що призводять до позитивних економічних змін. Загальний розвиток підприємства включає в себе такі складові: стратегія розвитку (створення та безперервне вдосконалення конкурентних переваг підприємства); інвестиційна стратегія; організаційна стратегія — створення ефективної структури підприємства, системи її управління та вдосконалення; стратегія підвищення ефективності людського капіталу (зростання якості, кількості та ефективності людського капіталу підприємства).

Мета. Мета дослідження — вивчення впливу та шляхів підвищення ефективності використання людського капіталу на розвиток підприємства.

Метод (методологія). У процесі роботи використано методи теоретичного обґрунтування, статистичного аналізу, порівняння, абстрактно-логічний, графічний та табличний.

Результати. Виявлено основні тенденції та закономірності впливу людського капіталу на розвиток підприємства. Однією з суттєвих рис сучасного виробництва виступає його значна залежність від якості та управління людським капіталом, форм його використання та міри залучення персоналу в управління підприємством. Високі кінцеві результати ефективного управління людським капіталом підприємства можуть бути досягнуті за умови постійного аналізу стану людського капіталу, що має безпосередній зв'язок із параметрами загальної ефективної діяльності підприємства.

Бублик М., Копач Т., Линда Р. Вплив людського капіталу на розвиток підприємства. *Економічний аналіз*. Тернопіль. 2019. Том 29. № 4. С. 113-120.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2019.04.113>

Ключові слова: методика аналізу людського капіталу підприємства; удосконалення управління людським капіталом; показники аналізу; розвиток підприємства.

UDC 338.22.021.4

JEL classification: I23, O11

Myroslava BUBLYK

*Doctor of Economic Sciences,
Professor,
Department of Management and International
Business,
Lviv Polytechnic National University,
Ukraine
E-mail: my.bublyk@gmail.com
ORCID ID:
<http://orcid.org/0000-0003-2403-0784>*

Tetiana KOPACH

*Department of Management and International
Business,
Lviv Polytechnic National University,
Ukraine
E-mail: t.kopach@grdn.com.ua
ORCID ID:
<http://orcid.org/0000-0002-1293-229X>*

Roksolana LYNDIA

*Department of Management and International
Business,
Lviv Polytechnic National University,
Ukraine
E-mail: lanakuzyk007@gmail.com*

© Myroslava Bublyk, Tetiana Kopach,
Roksolana Lynda, 2019

Received: 12.11.2019
Revised: 18.12.2019
Accepted: 23.12.2019
Online publication date: 27.12.2019

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Myroslava Bublyk (Ukraine)
Tetiana Kopach (Ukraine)
Roksolana Lynda (Ukraine)**

INFLUENCE OF HUMAN CAPITAL ON ENTERPRISE DEVELOPMENT

Abstract

Introduction. The relevance of research of the impact of human capital on the results of the enterprise conditioned by the high level of theoretical and practical importance of human capital for the dynamic development of enterprises and organizations in a market economy. Enterprise development is systemic changes of physical, organizational, intangible and financial factors of its functioning, which lead to positive economic changes. The overall development of the enterprise includes the following components: development strategy (creation and continuous improvement of competitive advantages of the enterprise); investment strategy; organizational strategy - creation of effective structure of the enterprise, system of its management and improvement; strategy for improving the efficiency of human capital (increasing the quality, quantity and efficiency of human capital of the enterprise).

Purpose. The article aims to study the impact and ways to increase the efficiency of human capital use for enterprise development.

Method (methodology). The following methods have been used in the course of the research: method of theoretical justification, method of statistical analysis, method of comparison, abstract and logical method, graphical and tabular method.

Results. The main tendencies and regularities of influence of human capital on the development of the enterprise have been revealed. One of the essential features of modern production is its significant dependence on the quality and management of human capital, the forms of its use and the extent of staff involvement in enterprise management. High results of effective management of human capital of the enterprise can be achieved by constant analysis of the human capital, which is directly related to the parameters of the overall effective activity of the enterprise.

Bublyk, M., Kopach, T., and Lynda, R. (2019). Influence of human capital on enterprise development. *Economic analysis*, 29 (4), 113-120.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2019.04.113>

Keywords: method of human capital evaluation of enterprise; improving of human capital management; indexes of analysis; enterprise development.

Вступ

Враховуючи фінансово-економічний та політичний стан в Україні, підприємства постійно шукають нові ресурси для оптимізації та підвищення ефективності своєї діяльності, зокрема, застосовують інновації, та збільшують частку людської праці у виробленій продукції. Виходячи з цього, науковці все більшу увагу приділяють вивченню людського капіталу, його формування, розвитку, відтворення, збереження і реалізації. Саме тому визначальним фактором ефективної діяльності будь-якого підприємства є людський капітал, який є його багатством, однією з найвищих цінностей, запорукою лідерства, конкурентоспроможності, прогресивності, які досягаються за рахунок знань, інформації, інновацій, джерелом яких є людина. На розвиток людського капіталу впливає багато чинників, що сприяють його удосконалення та накопиченню протягом усього життя людини [1].

Різноманітні аспекти цієї теми висвітлені у наукових працях видатних вітчизняних фахівців: С. Пирожкова, О. Власюка, Е. Лібанової, О. Грішнєвої, О. Стефанишин, Л. Заяць, Л. Семів, Н. Кизима, Л. Михайлової, І. Калачової, А. Курило, В. Приймак та інших. Підставу для збереження людського розвитку через створення умов та можливостей для цього надають теоретичні та практичні вчені напрацювання Ю. Пахомова, І. Бондар, Б. Кваснюка, В. Онікієнка, В. Новікова, І. Гнибіденка, Ю. Зайцева, В. Лагутіна, В. Гришкіна, Г. Задорожного, В. Чужикова, С. Сіденко, В. Близнюк та інших.

Мета статті

Вивчення впливу та шляхів підвищення ефективності використання персоналу підприємства, відноситься до розряду першочергових завдань у структурі соціально-економічних досліджень. Однак, не дивлячись на надзвичайну важливість теоретичного аналізу ролі людського капіталу, як одного з важливих факторів розвитку організації, дані питання до цього часу не отримали належної уваги в економічних дослідженнях. Тому метою даної статті є дослідження впливу людського капіталу на розвиток підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження

Поняття людського капіталу розглядається в економіці як у широкому так і вузькому сенсі. У вузькому сенсі людський капітал розглядається як освіта. Людським його назвали тому, що освіта є надбанням і частиною людини, а капіталом є тому, що слугує джерелом отримання прибутку та забезпечення потреб. У широкому сенсі людський капітал набувається внаслідок інвестицій (довгострокових капіталовкладень) в людину у вигляді витрат на освіту і навчання робочої сили на підприємствах і пошук інформації про удосконалення, ціни і доходи.

Людський капітал – це накопичений об'єм досвіду, навичок, знань, здібностей, який в майбутньому використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва [2].

Людський капітал на підприємствах визначає здатність творити, зберігати та збільшувати конкурентні переваги підприємства та реалізувати стратегію подальшого розвитку підприємства, через сукупність знань та умінь працівників, професійність, ефективність менеджменту, здоров'я персоналу підприємства, здатність до інновацій, інформаційне забезпечення тощо [3].

Аналіз стану людського капіталу на підприємства – це дослідження людського капіталу, встановлення відхилень від розроблених норм,

кількісних і якісних характеристик, виявлення причинно-наслідкового зв'язку між відхиленнями з метою розробки напрямів розвитку людського капіталу підприємства.

Напрямами дослідження людського капіталу підприємства можуть бути: визначення потенційних стратегічних конкурентних переваг підприємства; вивчення стану людського капіталу підприємства, як фактору інвестиційної привабливості підприємства; формування кадрового резерву, тощо.

Основними цілями дослідження людського капіталу є:

- визначення рівня навичок персоналу підприємства;
- визначення потенціалу людського капіталу;
- впровадження інвестицій у людський капітал;
- визначення відповідності людського капіталу витратам на його розвиток;
- визначення витрат на навчання на розвиток працівників [4].

На досягнення мети та цілей підприємства впливають такі компоненти людського капіталу: освіта, досвід роботи, вік, професійність, продуктивність праці та багато інших. Постійне покращення будь-якого з цих компонентів людського капіталу у поєднанні з ефективним менеджментом призводить до збільшення віддачі від кожного з цих компонентів.

Основною рисою сучасного виробництва виступає його постійна залежність від якості та управління людським капіталом, його застосування та міри залучення персоналу в управління підприємством. На рис. 1 наведено вплив управління людським капіталом на результати діяльності підприємства [5].

Високі результати ефективності управління людським капіталом підприємства можуть бути досягнуті за умов постійного розвитку стану людського капіталу, що має безпосередній зв'язок із параметрами загальної ефективної діяльності підприємства.

Розвиток людського капіталу – це також постійне вкладення коштів у людину для досягнення економічного та соціального зростання в майбутньому. Інвестиції в людський капітал значною мірою стосуються інвестицій у дітей. Дослідження показують, що ці інвестиції мають дуже високу віддачу, значно перевищуючи інвестиції в інфраструктуру та фізичний капітал [6].

За даними Всесвітнього банку в структурі національного багатства багатьох розвинених країн домінує людський капітал, який складає 2/3 від сумарної величини. В країнах Північної та Центральної Америки, Західної Європи та Східної Азії він складає ¾ від загальної величини національного багатства [7].

Рис. 1. Вплив удосконалення управління людським капіталом на результати діяльності підприємства [5].

Розвиток людського капіталу на сьогодні стає все більш важливим для підвищення продуктивності робочої сили для підтримки старіння суспільства, яким воно характеризується. Цифрові технології порушили всі аспекти нашого життя. Це вносить постійні та непередбачувані зміни у спосіб, в який ми живемо та працюємо. Сьогодні ніхто не може розраховувати на те, щоб залишатися на спеціалізованій роботі всю свою кар'єру, оскільки, ймовірно, технології зроблять це застарілим надовго. Нові види роботи, які ще не існували вчора, змусять усіх вийти зі своєї зони комфорту, щоб відповідати новим створеним роботам [8].

Невпинний темп технологічних інновацій вимагає від сучасної робочої сили насамперед трьох речей – пізнавальних, соціальних та навичок адаптивності. Це поєднання передових пізнавальних навичок, таких як критичне мислення для вирішення складних проблем, соціально-поведінкові навички, такі як наполегливість та співпереживання для формування колективної роботи та навички адаптивності, такі як міркування та самоефективність для досягнення бажаного результату, набувають все більшого значення на ринках праці у всьому світі. Згідно з доповіддю Світового банку про розвиток світу за 2019 рік: "The Changing Nature of Work".

Країни, що розвиваються, аби забезпечити собі таку робочу силу, щоб конкурувати в економіці майбутнього повинні інвестувати у розвиток людського капіталу. Ще простіше кажучи –

інвестувати в людей [9]. "Ми говоримо про вкладення коштів у міцне здоров'я, харчування, освіту та навички, які дозволяють людям вести продуктивне та процвітаюче життя", – сказав керівник програми Всесвітнього банку з розвитку людства доктор Габріель Деомб'їн [10].

Проект Світового банку з питань людського капіталу виступає за те, щоб країни прискорювали більше та краще вкладали в людей для досягнення більшої справедливості та економічного зростання.

Вища освіта є пріоритетним напрямком розвитку та вкладання інвестицій, оскільки вона є основою для інновацій з університетами, які виконують ключову функцію передачі знань та розвитку критичного мислення. На жаль сьогодні традиційного методу лекцій та пасивного читання вже недостатньо. Студенти прагнуть до більш динамічної та зайнятої форми навчання. Вони шукають зв'язку та релевантності до реального світу [11].

Особливості формування людського капіталу в умовах ринкової трансформації економіки України показує динаміку інвестицій рівнем соціально-економічного розвитку. Незадовільний стан інвестицій в людський капітал обумовлений кризовими явищами, занепадом соціальної сфери. Недооцінка людського чинника в економічному відтворенні виявляється в значному погіршенні рівня відтворення робочої сили нормальної якості; негативному впливі низьких доходів сім'ї на рівень освіти; зниження рівня кваліфікації працівників; відсутності усталеної зацікавленості підприємств в

інвестуванні професійної перепідготовки робітників [12].

Віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від строку життя його носія. Людський капітал не тільки піддається фізичному й моральному зношуванню, але й здатний накопичуватися й множитися. У міру нагромадження людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі, обмеженої верхньою межею активної трудової діяльності, а потім різко знижується.

Механізм зростання ефективності людського капіталу в транзитивній економіці відображає сукупність економічних відносин з приводу оптимізації використання нагромаджених кількісних і якісних характеристик людських здібностей, освіченості, професіоналізму з метою забезпечення доходу його власнику та суспільству в цілому. Складовими такого механізму є форми та методи організації, управління і стимулювання тих видів діяльності, які генерують економічний і соціальний ефект, сприяють розширеному відтворенню нової якості людського капіталу [13].

Мотивація і стимулювання інтелектуальної праці в умовах бюджетних обмежень фінансування інноваційної сфери передбачає створення реальних ринкових механізмів перетворення нових знань в продуктивні або технологічні нововведення, підготовленості до нововведень менеджерів і підприємців, створення умов для постійного зростання вартості та віддачі національного людського капіталу. Поєднання ринкової мотивації інтелектуальної діяльності і державної підтримки фундаментальних нововведень вимагає залучення нових суб'єктів інноваційного процесу, економічно зацікавлених у високих суспільних результатах інтелектуальної праці.

Не всякі інвестиції в людину можуть бути покликані надбанням в людський капітал оскільки характер і види вкладень у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями й традиціями. У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства [14].

Висновки та перспективи подальших розвідок

Вирішенням найважливішого стратегічного завдання сьогодення є дослідження та удосконалення розвитку національної економіки шляхом формування відтворювальних джерел економічного зростання людського капіталу та механізму його використання.

Аналіз наукових поглядів на економічну сутність та особливості людського капіталу дозволяє стверджувати, що людський капітал є сукупністю

економічних відносин з приводу інвестицій в знання, навички та здібності людини, що сприяють зростанню її продуктивної сили, яка виступає як провідний елемент суспільного відтворення, центральне джерело стійкого розвитку національної економіки [15].

В системі вищої освіти України спостерігаються протиріччя між зниженням обсягів державного фінансування і чисельності студентів, формуванням нової структури добору студентів і відсутністю оптимального співвідношення платної та безкоштовної освіти. Розв'язання цих та інших протиріч формування людського капіталу вимагає зміну поведінки держави, підприємств, організацій, населення, а саме: усвідомлення, формування і законодавче закріплення у відповідних нормативних документах цілей, системи пріоритетів суспільства в сфері інвестування в освіту, охорону здоров'я, соціальний захист населення; швидкої зміни якості і структури людського капіталу за рахунок розвитку наукової і науково – технічної діяльності, інноваційного підприємства, подолання розриву між професійно-кваліфікаційними стандартами й освітніми стандартами вищої школи [16].

Взаємодія держави, роботодавців і населення повинна бути орієнтована на відтворення інтелектуальної та інноваційної складових як стратегічних ресурсів довгострокового економічного зростання.

У сфері оплати праці потрібні радикальні зміни в оплаті праці на основі істотного підвищення її рівня, впровадження моделі повного бюджету прожиткового мінімуму, зменшення поляризації заробітної плати і прибутків.

Створення якісно нової робочої сили в Україні зможе слугувати об'єктивною основою прогресивних змін в економіці країни, розгортання інтелектуального капіталу і переходу до інноваційної, соціально орієнтованої моделі розвитку. Але суттєвою перешкодою є фактичне утвердження жорсткої ліберальної моделі з притаманними їй рисами – збільшенням питомої ваги ринкових послуг в галузях освіти, охорони здоров'я, що не відповідає світовим тенденціям.

Визначальний вплив на конкурентоспроможність людського капіталу справляє рівень підприємницького управління як прояву ініціативи, пропонування нових ідей, знаходження нестандартних рішень та шляхів для їхнього втілення. Для реструктуризованих підприємств України стає необхідним формування нового типу менеджера, зміна управлінської парадигми [17].

Досвід зарубіжних підприємств показує, що ефективне використання людського капіталу досягається за наступних умов:

- реалізації спільного ефекту за рахунок спільних дій учасників виробничого процесу;
- постійне оновлення та покращення кожним менеджером і працівником своїх знань, кваліфікації, професійних здібностей;
- децентралізації значної частини управлінських рішень, заохочення працівників, які проявляють ініціативу, самостійність, мають професійні знання вмють їх використовувати;
- розвиток традиційних і сучасних форм демократизації управління;
- застосування управлінських інновацій, які дають змогу підвищувати ефективність використання інтелектуальних здібностей, професійних знань і практичних навичок людини [18].

Конкуренція і кооперація проявляються в узагальненні і взаємовпливі. В умовах економіки, яка побудована на знаннях, коли все більше уваги приділяється в бізнесі різноманіттю товарів

та послуг, можливості організацій задовольняти найбільш вишукані і непередбачувані запити споживачів, коли все більше розкривається творчий потенціал сумісних зусиль, роботи в одній команді, на загальний результат, зростає розуміння, що довіра в бізнесі більш вигідна для кожного контрагента. Ідентифікувавши структурні елементи не уречевленого капіталу ми дійшли висновку, що це людський капітал – особистісний, це те, що людина в змозі і бажає створити сама, а соціальний капітал створюється колективами людей або між ними і спрямований на підвищення ефективності виробництва за рахунок здійснення соціальних корпоративних ініціатив [19].

Людський капітал, утворений в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений запас здоров'я, знань, навиків, мотивацій, що доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливає на зростання матеріального добробуту людини та економічне зростання держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шахно, А. Ю. (2019). Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання. Кривий Ріг: Видавництво ФО-П Чернявський Д. О.
2. Грішнова, О. А. (2014). Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. № 1. С. 34-40.
3. Грішнова, О. А. (2001). Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія. Київ: Т-во «Знання», КОО.
4. Друкер, П. (1992). Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. Москва: Book chamber international.
5. Кузьмін, О. Є., Мельник, О. Г. (2012). Основи менеджменту, Львів: Видавництво Львівської політехніки.
6. Андрушків, Б. М. (2019). Шляхи вирішення проблем мотивації праці у контекстах реалізації економічних, соціальних та маркетингових технологій (акценти адміністративно-територіальної реформи). Економічні, соціальні та психологічні аспекти сучасних маркетингових технологій. Тернопіль: ФОП Шпак В. Б.
7. Europe 2020: a European strategy for smart, sustainable and inclusive growth.(2018). Retrieved from: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/version.pdf>.
8. Symovonyk, I., Matseliukh, Yu., Redina, Ye. (2019) Evaluation and analysis of activity in social networks in the context of the digital economy development. *Economics. Ecology. Socium*, 3 (3), 73-81.
9. Zaverbnyj, A., Redina, Y., Matseliukh, Yu. (2019) Role differentiation of leadership knowledge and its assessment tools. *Economics. Ecology. Socium*. № 3 (2), 62-70.
10. Human Development Report. (2019). Human Development Index and its components. Retrieved from: <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI/>.
11. Bublyk, M. I., Zhuk, L. V., & Drymalovska, Kh. V. (2018). Experience in formation of strategies for the development of higher education institutions in the conditions of globalization. *Naukovyj visnyk Uzhgorod's'kogo nacional'nogo universytetu*. Serija: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove gospodarstvo, 21 (1), с. 31-34.
12. Лібанова, Е. М. (2012). Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: колективна монографія. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України.
13. Макконнелл, К. Р. та Брю, С. Л. (1992). Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2. Москва: Республика.
14. Bublyk, M. I. and Rybyska, O. (2016). Economic assessment and forecasting of the social component of man-made damage in the national economy. *Econtechmod: an international quarterly journal on economics in technology, new technologies and modelling processes*. Lublin. Rzeszow, 5(1), pp. 3–10.

15. Kuzmin, O. Ye. and Bublyk, M. I. (2014). Methodological foundations of economic evaluation of technogenic losses of national economy. *Economics, Entrepreneurship, Management*, 1 (1), p. 1-8.
16. Бублик, М., Дуляба, Н., Петришин, Н., Дрималовська, Х. (2018). Аналізування розвитку навчально-наукової діяльності закладів вищої освіти. *Економічний аналіз*, 28, 1, с. 30-39.
17. Bublyk, M., Zhuk, L., Duliaba, N., Petryshyn, N., & Drymalovska, K. (2018). Innovative bases of research and analysis of strategic directions and prospects for development of domestic higher education institutions. *Scientific herald of NLTU of Ukraine. The series is economical*, 28 (9), 35–39. DOI: <https://doi.org/10.15421/40280906>.
18. Bublyk, M., Duliaba, N., Petryshyn, N., Matseliukh, Yu., & Serhiychuk, V. (2019). Socio-legal aspect of the strategic development of inclusive higher education and social entrepreneurship. In: Social and legal aspects of the development of civil society institutions. (pp. 31-84). Warsaw: BMT Erida Sp.z o.o., Part II.
19. Kuzmin, O. Ye. and Bublyk, M. I. (2016). Economic evaluation and government regulation of technogenic (man-made) damage in the national economy. In: Computer sciences and information technologies : CSIT 2016. XIth International Scientific and Technical Conference, Lviv, Ukraine, 6–10 September 2016, Lviv: Publishing House of Lviv Polytechnic National University.
20. Kuzmin, O. Ye., Bublyk, M. I. and Rybyska, O. M. (2014). The application of fuzzy logic to forecasting of technogenic damage in the national economy. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*, 790, с. 63-73.

REFERENCES

1. Shakhno, A. Yu. (2019). Human capital in the context of globalization: evaluation, development and state regulation. Kryvyi Rih: FO-P Publishing House Chernyavsky DO
2. Grishnova, O. A. (2014). Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, evaluation, directions of development. *Social-labor relations: theory and practice*, 1, 34-40.
3. Grishnova, O. A. (2001). Human capital: formation in the system of education and training: monograph. Kyiv: "Knowledge", KOO.
4. Drucker, P. (1992). Market: how to get into the leaders. Practice and principles. Moscow: Book chamber international.
5. Kuzmin, O. E., Melnyk, A. G. (2012). Fundamentals of Management, Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House.
6. Andrushkiv, B. M. (2019). Ways to solve problems of work motivation in the context of implementation of economic, social and marketing technologies (emphasis of administrative-territorial reform). Ternopil: FOP Shpak VB.
7. Europe 2020: a European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. (2018). Retrieved from: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/version.pdf>.
8. Symovonyk, I., Matseliukh, Yu., & Redina, Ye. (2019). Evaluation and analysis of activity in social networks in the context of the digital economy development. *Economics. Ecology. Socium*, 3 (3), 73-81.
9. Zaverbnyj, A., Redina, Y., & Matseliukh, Yu. (2019) Role differentiation of leadership knowledge and its assessment tools *Economics. Ecology. Socium* 3 (2), 62-70.
10. Human Development Report. (2019). Human Development Index and its components. Retrieved from: <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI/>.
11. Bublyk, M. I., Zhuk, L. V., & Drymalovska, Kh. V. (2018) Experience in formation of strategies for the development of higher education institutions in the conditions of globalization. *Naukovyj visnyk Uzhgorodskogo nacional'nogo universytetu*, 21 (1), 31-34.
12. Libanova, E. M. (2012). Human Development in Ukraine: Social and Demographic Factors of the Modernization of the National Economy. Kyiv: Institute of Demography and Social Research.
13. McConnell, K. R. and Bru, S. L. (1992). *Economics: principles, problems and policy*. T. 2. Moscow: Republic.
14. Bublyk, M. I. and Rybyska, O. (2016). Economic assessment and forecasting of the social component of man-made damage in the national economy. *Econtechmod: an international quarterly journal on economics in technology, new technologies and modelling processes*, 5(1), 3-10.
15. Kuzmin, O. Ye. and Bublyk, M. I. (2014). Methodological foundations of economic evaluation of technogenic losses of national economy. *Economics, Entrepreneurship, Management*, 1 (1), 1-8.
16. Bublyk, M., Dulyaba, N., Petryshyn, N., Drymalovska, H. (2018). Analyzing the development of educational and scientific activity of higher education institutions. *Economic Analysis*, 28, 1, 30-39.
17. Bublyk, M., Zhuk, L., Duliaba, N., Petryshyn, N., & Drymalovska, K. (2018). Innovative bases of research and analysis of strategic directions and prospects for development of domestic higher education institutions. *Scientific herald of NLTU of Ukraine*, 28 (9), 35–39. DOI: <https://doi.org/10.15421/40280906>.

18. Bublyk, M., Duliaba, N., Petryshyn, N., Matseliukh, Yu., & Serhiychuk, V. (2019). Socio-legal aspect of the strategic development of inclusive higher education and social entrepreneurship. In: Social and legal aspects of the development of civil society institutions. (pp. 31-84). Warsaw: BMT Erida Sp.z o.o., Part II.
19. Kuzmin, O. Ye. and Bublyk, M. I. (2016). Economic evaluation and government regulation of technogenic (man-made) damage in the national economy. Computer sciences and information technologies : CSIT 2016. XIth International Scientific and Technical Conference, Lviv, Ukraine, 6–10 September 2016, Lviv: Publishing House of Lviv Polytechnic National University.
20. Kuzmin, O. Ye., Bublyk, M. I. and Rybytska, O. M. (2014). The application of fuzzy logic to forecasting of technogenic damage in the national economy. *Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Management and Entrepreneurship in Ukraine: Stages of Formation and Problems of Development*, 790, 63-73.