

УДК 657:330.1

А. В. Колеватова,
к. е. н., доцент (б.в.з.) кафедри обліку і аудиту,
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5035-5481>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.12.53

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТРУДОВОГО КАПІТАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

A. Kolevatova,
PhD in Economics, Senior Lecturer of the Department of Accounting
and Audit, Petro Mohyla Black Sea National University

ORGANIZATION OF ACCOUNTING OF LABORING CAPITAL OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

У статті розглянуто основні підходи до визначення сутності поняття "трудовий потенціал" і "трудовий капітал", окреслено чинники їх формування.

Досліджено стан, основні проблеми та перспективи розвитку трудового капіталу, визначено властивості, притаманні цій економічній категорії. Висвітлено тенденції розвитку трудового капіталу аграрних підприємств. Проведено аналіз організації бухгалтерського обліку трудового капіталу аграрних підприємств і наведено визначення трудового капіталу для цілей бухгалтерського обліку. Досліджено етапи облікового процесу трудового капіталу аграрних підприємств та подано номенклатури обліку трудового капіталу на первинному та поточному етапі. Запропоновано використання методичного підходу, що містить систематизовану послідовність облікових номенклатур первинного і поточного обліку трудового капіталу аграрних підприємств, розроблених на основі складових елементів людського капіталу.

With the development of economic relations and the transition to the formation of an information society, where intelligence is a key factor, the question of the effectiveness of the formation of labor capital in the context of the development of the investment resources market and the determination of the role of the human factor in the formation of the information society is becoming more and more relevant.

Issues related to the creation of conditions for sustainable economic development and the priority of human capital in the knowledge economy are widely discussed in the economic literature. The relevance of these issues is due to the increased interest in human creative abilities, their activation, intellectual activity, which corresponds to the general regularity of the development of modern science. Therefore, the issue of effective investment in human development, the formation of high-quality national human capital and the need to develop special management tools and methods for the purpose of forming effective organizational and economic mechanisms for the accumulation and increase of national human capital of Ukraine is acute. Thus, the systematic study of the process of formation, accumulation and effective use of human capital is gaining more and more relevance for accelerating the transition of the Ukrainian economy to a knowledge society.

The article considers the main approaches to defining the essence of the concepts of "labor potential" and "labor capital", outlines the factors of their formation. The state, main problems and prospects for the development of labor capital have been studied, and the properties inherent in this economic category have been determined. The problems and trends of development, in particular, of the labor capital of agrarian enterprises, are highlighted. An analysis of the accounting organization of labor capital of agrarian enterprises was carried out. The definition of labor capital for accounting purposes is given. The stages of the accounting process of labor capital of agricultural enterprises were studied. The nomenclature of labor capital accounting at the primary and current stage is submitted.

Ключові слова: організація обліку, людський капітал, обліковий процес, облікова номенклатура, аграрне підприємство.

Key words: accounting organization, human capital, accounting process, accounting nomenclature, agricultural enterprise.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Суть поняття "трудовий капітал" вже давно увійшла в науковий обіг. Увага багатьох науковців присвячена дослідженню ролі трудового капіталу. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Трудовий капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство, оскільки саме трудовий капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

В умовах розвитку ринкових відносин та динамічного конкурентного середовища зростаючою є роль трудового капіталу підприємств, що відображає економічний стан, стійке становище на ринку та конкурентоспроможність суб'єктів господарювання. Внаслідок трансформаційних процесів, що відбувалися довгий час в економіці, аграрні підприємства зазнали великих змін, на сьогодні успішно функціонують лише ті з них, які змогли зберегти позиції на ринку за рахунок інтелектуальних здібностей своїх працівників, особливо управлінського персоналу. У зв'язку зі скороченням трудомістких галузей виробництва та посилення непривабливості сільськогосподарської праці упродовж даного періоду в аграрних підприємствах значно зменшилась кількість працівників, що призвело до значних втрат трудового капіталу. Аграрні підприємства та сучасне аграрне виробництво потребують розробки

відповідної методики вдосконалення організації обліку трудового капіталу, що забезпечить належне формування інформації щодо його накопичення й продуктивного використання.

Акцентуючи значну увагу на розкритті трудового потенціалу працівників і розглядаючи їх як основний чинник економічного зростання, керівники підприємств повинні вміти не лише раціонально організувати процес інвестування в трудовий капітал своїх працівників, але й економічно правильним шляхом відобразити його в системі бухгалтерських рахунків та фінансовій звітності підприємства. Облік трудового капіталу повинен забезпечувати користувачів достовірною й точною управлінською інформацією, що дозволить оцінити ефективність та доцільність фінансових вкладень.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

З розвитком економічних відносин та переходом до формування інформаційного суспільства, де ключовим фактором виступає інтелект, питання ефективності формування трудового капіталу в контексті розвитку ринку інвестиційних ресурсів та визначення ролі людського чинника у формуванні інформаційного суспільства набуває все більшої актуальності.

Значна кількість наукових праць присвячена, зокрема, визначенню сутності поняття трудового капіталу. Дослідивши різноманітні підходи до трактування даного поняття, ми зупинилися на наступному: "трудовий капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і

завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власників". До даного визначення хотілося б додати, що навички та знання, які набуті та не використовуються за цільовим призначенням є потенційним людським капіталом.

Дослідженню основних проблем трудового капіталу присвятили свої наукові праці відомі зарубіжні вчені, зокрема такі як: Г. Бартелс, Г. Беккер, М. Боуен, М. Денісон, А. Добринін, Р. Дорнбуш, С. Дятлов, Дж. Кедрік, А. Корицький, М. Критський, Р. Лукас, Ф. Махлуп, С. Роштин, Р. Солоу, А. Туроу, С. Фішер, Т. Шульц. Серед українських вчених-науковців проблемами формування та відтворення трудового капіталу займаються В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, А. Михайлова, О. Павлов, І. Прокопа, О. Стефанишин та інші.

Проблеми, що пов'язані з теорією та методологією бухгалтерського обліку трудового капіталу, а також його відображенням у звітності, розкрито в працях вітчизняних дослідників, таких як: Ф. Бутинець, Н. Головай, Т. Давидюк, А. Колосюк, Н. Королюк, С. Легенчук, П. Майданевич, Л. Чижевська, К. Шиманська, Н. Шульга.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Питання наукових і практичних розробок організації облікового процесу трудового капіталу аграрних підприємств, що можуть забезпечити належне документування та відображення в обліку й звітності інформації про трудовий капітал, який сприятиме своєчасному інвестуванню, забезпечить управління процесом відтворення людського капіталу на підприємстві, залишаються у працях вище зазначених вчених поза увагою. Метою даної статті є проведення дослідження методологічних засад відображення трудового капіталу в обліково-аналітичній системі господарюючого суб'єкта, а також надання пропозицій щодо вдосконалення організації облікового процесу людського капіталу аграрних підприємств в частині розробки переліку облікових номенклатур первинного і поточного обліку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Останнім часом більшість країн усвідомлюють значення освіти і нематеріального капіталу для економічного зростання суспільства. Проте, в економічній теорії з метою оцінки ролі людського фактору у досягненні успіху певним суб'єктом господарювання застосовуються різні категорії та їх тлумачення: трудові ресурси, робоча сила, кадри, персонал, трудовий потенціал.

Узагальнюючи і уточнюючи сутність цих та інших понять, а також обмеженість їх застосування, зазначаємо, що в умовах формування нової економіки, де основою соціально-економічного зростання суспільства виступають знання, ці терміни не можуть повною мірою характеризувати та оцінювати одну з найважливіших складових організації, що формує її капітал, цінність в ринковому середовищі. Категорія трудового капіталу висвітлює сутність процесів, що відбуваються у трудовій і виробничій сферах, у т.ч. і сільському господарстві.

В умовах сьогодення роль трудового капіталу значно збільшилась, оскільки без нього розвиток бізнесу та успішне функціонування підприємства є неможливим. Ефективними вважаються ті підприємства, які дбають про своє кадрове забезпечення, тобто підвищують рівень кваліфікації працівників, стимулюючи при цьому розвиток особистості, забезпечуючи належні умови праці й відпочинку, здійснюючи заходи для зміцнення здоров'я працівників. На сьогодні дискусійним є питання відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку і практично не вирішеним як на рівні міжнародних стандартів фінансової звітності, так і на рівні національної бухгалтерської методології.

Концепцію обліку трудових ресурсів заснував Е. Фламхольц, теоретичні конструкції якого дають змогу визначати витрати на формування і використання трудових ресурсів, а також оцінювати вигоди від інвестицій в них. На думку Е. Фламхольца трудові ресурси потрібно враховувати, як актив підприємства, виділяючи три основних критерії визнання трудових ресурсів: потенційна користь; наявність прав володіння або контролю з боку адміністрації; оцінка в грошовому вимірнику [1, с. 40].

Виходячи з трактування сутності поняття трудового капіталу та з метою задоволення потреб бухгалтерського обліку вчений-економіст Н. Королюк запропонував використовувати визначення "трудовий капітал" як особливу форму капіталу, що включає сукупність природжених й набутих, з одного боку, та продуктивних, з іншого боку, властивостей, здібностей індивідуума, формування якого здійснюється на основі цілеспрямованих інвестицій у їх розвиток, здатний бути нагромадженим протягом всього життя та забезпечувати його власнику отримання і зростання доходу. Використання зазначеного підходу дає можливість найбільш повно охарактеризувати й оцінити рівень розвитку особи, а також визначити її роль в господарській діяльності підприємства [6, с. 218].

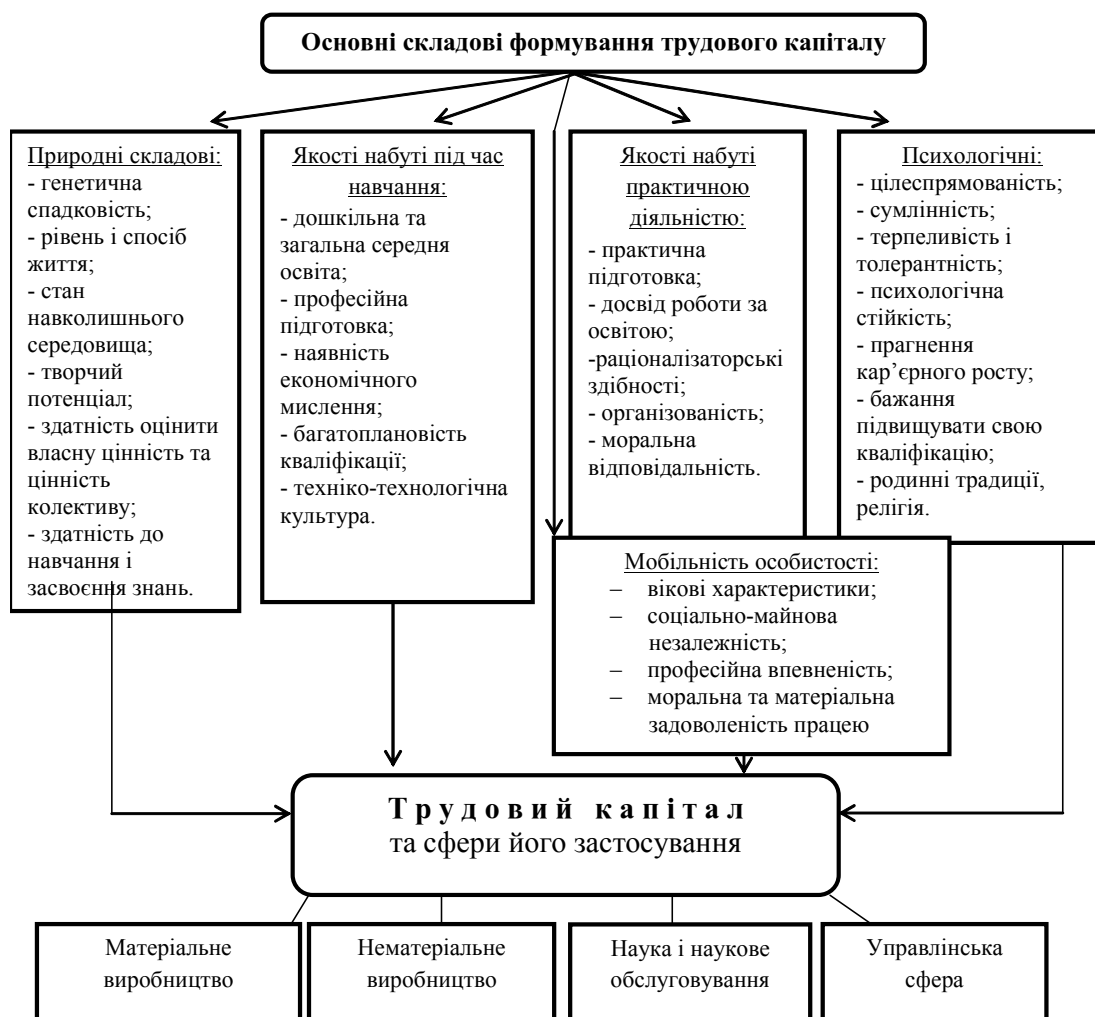


Рис. 1. Основні складові формування трудового капіталу

Найбільш точне та повне визначення трудового капіталу для цілей бухгалтерського обліку надано Т. Давидюк: "трудовий капітал — це сформований або розвинений в результаті інвестицій у освіту, професійну підготовку та накопичений людиною певний запас здоров'я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, що дозволяють успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для одержання відповідного результату, сприяючого зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва, що в свою чергу впливатимуть на зростання доходів його власника, прибутку підприємства та національного багатства країни" [3, с. 8]. Т. Давидюк та І. Замула визначають трудовий капітал у вартісному вираженні, як вартість створення і підтримки на певному рівні спеціальних якостей найманих робітників за рахунок витрат підприємства [4, с. 2]. При цьому вони звертають увагу на наступні ознаки, що є визначальними для розкриття змісту трудового капіталу як облікової категорії: є активом,

забезпечуючим отримання економічної користі від інших активів підприємства; можна порівняти з будь-яким іншим активом з точки зору життєвого циклу (придбання, доведення до працездатного стану, експлуатація і виведення з експлуатації); займає проміжну ланку між необоротними і оборотними активами; піддається зменшенню або збільшенню корисності; гіпотетично піддається оцінці для цілей відображення в обліку та звітності [4, с. 148].

Специфіка трудового капіталу, як об'єкта облікового процесу, потребує такого застосування методів бухгалтерського обліку, які б забезпечували ефективну його ідентифікацію, реєстрацію, що сприяло б ефективному управлінню ним на рівні підприємств.

Обліковий процес формується з багатьох конкретизованих блоків, що представлені у технологічних та структурних аспектах. Конкретизація технології облікового процесу трудового капіталу залежить від його складових та сфери застосування, сукупності операцій, технічних засобів обробки і перетворення да-

них у систему показників. На основі узагальнення наявних поглядів нами виділено п'ять основних складових елементів формування людського капіталу (рис. 1): природні складові; якості, здобуті навчанням; якості, набуті практичною діяльністю; психологічні якості; мобільність особистості, а також визначено сфери застосування людського капіталу: матеріальне виробництво, нематеріальне виробництво, наука і наукове обслуговування, управлінська сфера, політична сфера.

В цілому сільськогосподарські підприємства відносяться до сфери матеріального виробництва, в якій виділено трудовий капітал з менеджерськими задатками та з виконавчими здібностями, тобто такі підприємства потребують трудового капіталу з різноманітними властивостями, для організації обліку якого необхідно розробити облікові номенклатури, носії облікових номенклатур, рух носіїв, технологію та забезпечення облікового процесу трудового капіталу. Організація облікового процесу здійснюється за трьома основними етапами, а саме первинним, поточним, підсумковим. Первинний облік виступає першим етапом облікового процесу. Його зміст становить первинне спостереження, тобто сприйняття господарського факту (явища або процесу), вимірювання у натуральному і вартісному вираженні, фіксація у носіях облікової інформації — документах [5, с. 253]. Сприйняття та вимірювання можливі лише тоді, коли об'єкти обліку конкретизовані у вигляді облікових номенклатур, саме тому найважливішим об'єктом організації первинного обліку трудового капіталу є облікові номенклатури, під час формування яких необхідно врахувати всі якісні та кількісні ознаки трудового капіталу, а також скласти їх перелік.

Як показує досвід, на утворення первинних носіїв інформації (документів) витрачають близько 40—60% загального часу, у зв'язку з цим досить важливим моментом організації є максимальне скорочення трудових витрат на цьому етапі облікового процесу. Важливим об'єктом організації первинного обліку є забезпечення його нормального і правильного функціонування, для чого потрібні технічні засоби оргтехніки, обчислювальна техніка, носії інформації.

Досліджуючи відображення в обліку трудового капіталу, українські вчені звертають увагу на необхідність документування таких об'єктів. А. Чухно відмічає, що оскільки складові інтелектуального капіталу, серед яких є трудовий капітал, беруть участь у виробничому процесі, то вони визначають цінність під-

приємства, що має відображатися в бухгалтерських документах [6, с. 220]. Вітчизняна і світова практика поки що не виробила на законодавчому рівні перелік типових документів, які б відображали інформацію про складові трудового капіталу в тій формі, якої вимагає бухгалтерський облік.

Варто зазначити, що кожний суб'єкт господарювання, відповідно до своїх потреб, може розроблювати необхідні форми первинних документів, які будуть містити необхідну інформацію про трудовий капітал. Під час розробки форм первинних документів необхідно дотримуватися вимог, передбачених Законом України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні".

Розробку форм первинних документів потрібно здійснювати в розрізі складових трудового капіталу, що забезпечить відображення в них тієї інформації, якої потребує бухгалтерський облік. Форми первинних документів повинні бути затверджені внутрішніми розпорядчими документами суб'єкта господарювання. Отже, документально підтверджені відомості про трудовий капітал працездатної особи будуть використовуватися апаратом управління як засіб реалізації покладених на нього функцій [7, с. 54].

Другим етапом облікового процесу є поточний облік (реєстрація даних первинного обліку у системі рахунків в облікових реєстрах). Організація даного етапу є дуже важливим об'єктом, оскільки на її здійснення витрачають майже половину часу під час ручного оброблення. Поточний облік являє собою обробку, реєстрацію і запис даних первинного обліку, тобто носіїв інформації, в облікові реєстри, групування та перегрупування їх з метою отримання потрібної результатної інформації.

Операції поточного обліку можна умовно об'єднати у чотири види: реєстрація (запис); арифметичні дії (додавання, віднімання, множення, ділення, розрахунки); групування та перегрупування даних. Кожний з представлених видів операцій складається з окремих робіт, кількість яких залежить від конкретних умов та насамперед від технічної озброєності працівників обліку, наявності обчислювальної техніки, її виду, типу. Поточний облік є частиною облікового процесу, яка зумовлює такі організаційні елементи, сукупність яких формує його сутність, як об'єкта організації. Такими об'єктами в організації обліку трудового капіталу є облікові номенклатури поточного обліку (табл. 2), носії облікових номенклатур (облікові реєстри і документи, які складають на цьому етапі

Таблиця 1. Перелік номенклатур з обліку трудового капіталу аграрних підприємств

Група	Підгрупа	Субпідгрупа
Трудовий капітал	Трудовий капітал з менеджерськими задатками	Керівники; спеціалісти;
	Трудовий капітал з виконавчими здібностями	Службовці; робітники;
Витрати на розвиток трудового капіталу	Витрати на професійний розвиток	Витрати на навчання;
		Витрати на збереження персоналу;
		Витрати на підвищення кваліфікації;
	Витрати на збереження персоналу	Витрати на матеріальне стимулювання;
		Витрати на оздоровлення персоналу;
	Витрати на соціальні послуги.	

облікового процесу); документообіг та забезпечення облікового процесу.

Облікові реєстри є основними видами носіїв інформації (номенклатури). Бухгалтерський облік не лише інформує про стан і зміни в діяльності господарства, а й здійснює контроль за наявністю, рухом, використанням об'єктів господарювання, виконує функцію оцінки результативності роботи. Досягають цього на основі узагальнення даних на підсумковому етапі. Підсумковий етап облікового процесу надає дані про результати роботи за місяць, квартал, півріччя, рік. Підсумковий етап облікового процесу також називають балансовим узагальненням (звітністю). Це заключний етап облікового процесу, який можна охарактеризувати як упорядковану сукупність операцій, з формування показників, що відображують результати виробничої й господарської діяльності підприємства за певний період. Організація підсумкового обліку залежить від якості організації первинного та поточного обліку.

Формування підсумкових показників та складання звітних форм є досить трудомістким процесом, що відбувається за відносно короткий період. За цей час потрібно підготувати кілька складних показників, заповнити різні звітні форми, підготувати аналітичні висновки і пояснення. Важкість та складність організації даного етапу облікового процесу полягає у тому, що, окрім облікових даних, показників первинного і поточного обліку, необхідні дані планування, нормування, фінансів, оперативного та статистичного обліку, а також попередніх звітних періодів. Наявність інформації та показників дає можливість не тільки оцінити результати діяльності підприємства, але й виявити тенденцію розвитку. На цьому етапі облікового процесу до роботи залучають працівників планової, фінансової служби та відділу праці.

Підсумковий облік трудового капіталу, як етап облікового процесу, визначає об'єкти, що

мають бути організовані, а саме номенклатуру, носії номенклатури, рух носіїв та забезпечення обліку. Облікова номенклатура на підсумковому етапі є показником звітності і надалі підлягає аналізу для розробки управлінських рішень. З метою здійснення ефективного управління діяльністю підприємства необхідним етапом є запровадження інформації про трудовий капітал, як об'єкта обліку, що в свою чергу повинна відобразитися у звітності.

Для надання інформації про трудовий капітал доцільно розробляти внутрішні звіти, розроблені відповідно до потреб кожного конкретного господарюючого суб'єкта. Внутрішня звітність, згідно з обраною оцінкою вартості людського капіталу, має містити показники, передбачені відповідним методом. Проте така внутрішня звітність має відповідати низці вимог, а саме достовірності, оперативності підготовки, своєчасності надання.

Технологія облікового процесу, незалежно від технічних засобів, в усіх випадках передбачає такі об'єкти організації, як номенклатура, носії даних, рух носіїв, забезпечення процесу. При цьому характерним є те, що всі зазначені об'єкти організації використовуються на всіх трьох етапах облікового процесу, а саме етапах первинного, поточного і підсумкового обліку.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

На основі проведеного аналізу організації бухгалтерського обліку трудового капіталу аграрних підприємств можна зробити висновок, що здійснення низки заходів, спрямованих на її покращення, є необхідною мірою. Також вдосконалення потребує організація облікового процесу трудового капіталу аграрних підприємств. Використання запропонованого методичного підходу, що містить систематизовану послідовність облікових номенклатур первинного і поточного обліку трудового капіталу аграрних підприємств, розроблених на ос-

нові складових елементів людського капіталу, дасть можливість покращити документування господарських операцій з формування трудового капіталу та забезпечити їх відображення в системі аналітичного і синтетичного обліку й внутрішньогосподарської звітності.

Література:

1. Бабенко А. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України. Україна: аспекти праці. 2012. № 5. С. 38—45.

2. Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук. Київ: НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, 2004. 19 с.

3. Балакірева О. Вплив соціально-економічної нерівності на економічну поведінку населення України. Економіка України. 2011. № 11. С. 60—68.

4. Дубініна М. В. Вплив інституціональних факторів на розвиток аграрного сектору регіону. Вісник Білоцерківського державного аграрного університету: зб. наук. праць. Біла церква, 2009. Вип. 65. С. 145—147

5. Королюк Н. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 7 (97). С. 252—260.

6. Норкіна Т.П. Інвестиції в освіту як фактор розвитку людського капіталу. Економіка будівництва і міського господарства. Т. 4. № 4. 2008. С. 211—218.

7. Подра О.П. Інвестиції в людський капітал як чинник розвитку інформаційного суспільства. Економічні науки. Секція "Економічна теорія та економічна історія". Збірник наукових праць. ЛНТУ. Випуск 7 (28). Ч. 2. Луцьк, 2010.

8. Скоп Х.І. Структуризація інтелектуального капіталу. Вісник ЖДТУ. № 3 (57). 2011. С. 371—379.

9. Степаненко Н.О. Інвестування в людський капітал на сучасному етапі розвитку української економіки. Бізнес-Інформ. № 11 (2). 2009. С. 181—183.

10. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність форми і закономірності розвитку. Економіка України. 2009. № 11. С. 48—55.

References:

1. Babenko, A. and Vasyl'ieva, O. (2012), "Features of reproduction of labor potential in the agricultural sector of Ukraine", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 5, pp. 38—45.

2. Bazhan, I. (2004), "Organizational-economic mechanism of state regulation effective use of labor potential of Ukraine", Ph.D. Thesis Economy science, NDEI, Kyiv, Ukraine.

3. Balakirieva, O. and Nour, A. (2011) "The impact of socioeconomic disparities on the economic behavior of the population of Ukraine", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 11, pp. 60—68.

4. Dubinina, M. (2009) "The impact of institutional factors on the development of the agricultural sector in the region", *Visnyk Bilotserkivs'koho derzhavnoho ahrarnoho universytetu*, vol. 65, pp. 145—147.

5. Koroliuk, N. (2009) "Human capital as an object of accounting methodology", *Actual problems of the economy*, vol. 7 (97), pp. 252—260.

6. Norkina, T. (2008), "Investment in education as a factor in the development of human capital". *Ekonomika budivnytstva i mis'koho hospodarstva*, vol. 4, no. 4, pp. 211—218.

7. Podra, O. (2010), "Investment in human capital as a factor in the development of the information society", *Ekonomichni nauky. Sektsiia "Ekonomichna teoriia ta ekonomichna istoriia". Zbirnyk naukovykh prats'*. LNTU, Vol. 7 (28).

8. Skop, K. (2011), "Structuring intellectual capital", *Visnyk ZhDTU*, vol. 3 (57), pp. 371 — 379.

9. Stepanenko, N. (2009), "Investing in human capital at the present stage of development of Ukrainian economy", *ByznesInform*, vol. 11 (2), pp. 181—183.

10. Chuhno, A. (2009), "Intellectual capital: the essence of the form and patterns of development", *Ukraine economy*, vol. 11, pp. 48—55.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2024 р.

<https://nauka.com.ua>

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

viber: +38 050 3820663