

УДК 657.41:330.142.21

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V42(2023)-08

Кісь С. Я., доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту і адміністрування, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ, Україна

ORCID ID: 0000-0001-9426-0951

e-mail: svjatkis@gmail.com

Малиновська Г. В., доктор філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент», Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ, Україна

ORCID ID: 0000-0003-3551-5648

e-mail: malinovska19866@gmail.com

Іваночко Р. В., аспірант кафедри менеджменту та адміністрування, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ, Україна

ORCID ID: 0009-0000-5029-2126

e-mail: roman.ivanochko@nung.edu.ua

Береговський Ю. С., аспірант кафедри менеджменту та адміністрування, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ, Україна

ORCID ID: 0009-0002-0042-2724

e-mail: yurii.berehovskiy@nung.edu.ua

Людський капітал як необхідна умова забезпечення розвитку підприємства

Анотація. У статті виконано дослідження сутності, ролі та місця людського капіталу в процесах господарської діяльності як необхідної умови забезпечення розвитку підприємства. Пов'язуючи розвиток, в першу чергу, із змінами якості, зроблено висновок, що такі зміни у діяльності соціально-економічної системи будь-якого рівня та виду діяльності стануть можливими за умови їх впровадження, підтримки та реалізації якісними людськими ресурсами з використанням якісних процесів та технологій. Запропоновано графоаналітичну модель комплексного управління якістю діяльності підприємства, яку можна взяти за основу для ілюстрації процесу розвитку, а в подальшому – трактування категорії «розвиток» соціально-економічної системи.

Встановлено, що розвиток підприємства залежить від рівня інтелектуалізації управлінців та виконавців, а під поняттям «інтелектуалізація» запропоновано розуміти неперервний, нескінченний, динамічний процес, який забезпечує виникнення та розвиток індивідуального та суспільного інтелекту, сприяє покращенню якісних характеристик організації із зворотнім ефектом, формує людський ресурс, здатний до творчого аналізу та синтезу інформації, генерування й реалізації власних та залучених ідей.

Обґрунтовано, що під поняттям «розвиток» (яке можна використовувати для означення «розвиток підприємства»), слід розуміти процес якісно-кількісних змін, які відбуваються у діяльності соціально-економічної системи і є, перш за все, наслідком якісних трансформацій (розвитку) людського капіталу як результату реалізації діяльності на засадах інтелектуалізації. При використанні такого підходу, розвиток будь-якого підприємства можна вважати таким, що відбувається в умовах інтелектуальної економіки за людино- та інтелектоорієнтованою моделлю, головною складовою якої стануть механізми та інструменти реалізації функцій управління людським капіталом.

Ключові слова: людський капітал; розвиток; людські ресурси; людський розвиток; розвиток підприємства; економічне зростання.

Kis Svyatoslav, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor at the Department of Management and Administration, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, Ukraine

Malynovska Halyna, Doctor of Philosophy in specialty 073 «Management», Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ukraine

Ivanochko Roman, Postgraduate Student at the Department of Management and Administration, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, Ukraine

Berehovskiy Yurii, Postgraduate Student at the Department of Management and Administration, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, Ukraine

¹Стаття надійшла до редакції: 25.12.2023

Received: 25 December 2023

Human Capital as a Necessary Condition for Ensuring Enterprise' Development

Abstract. Introduction. Modern economic processes in socio-economic systems require new sources of resource provision to compensate for the decline in traditional resources and facilitate high-quality changes in economic development. Therefore, although it is important for economic entities to attract material resources of both quantity and quality, the new conditions of the post-industrial, intellectual, knowledge-oriented, innovative, creative, and digital economy prioritize the use of knowledge, abilities, and skills, which are possessed by individuals.

Purpose. The article aims to:

- analyze and interpret the scientific and theoretical basis of human capital in enterprises, with a focus on the category of 'development' as a necessary condition for the efficiency and growth of the business.
- justify the conceptual approach to establishing the relationship between the human capital of the enterprise and its development;
- determine ways of transforming the influence on the human capital of the enterprise in order to increase the efficiency of implementation of development processes.

Results. The analysis of scientific approaches to defining and characterizing concepts such as 'human resources', 'human capital', and 'development' demonstrates their high degree of differentiation depending on the signs, criteria, and factors used by domestic and foreign scientists. However, it has been found and substantiated that these categories, which are often referred to for scientific study and improvement, are closely related to each other. If the majority of interpretations of the term 'human capital' agree that it refers to knowledge, abilities, skills, experience, and the stock of human health that are utilized by a business entity, then the category of 'development' is only considered in a small number of studies that take into account the dominant role of the human factor.

A graph-analytical model of complex management of the quality of the enterprise activity is proposed, which can be taken as a basis for illustration of the development process, and later - the interpretation of the category "development" of the socio-economic system.

Conclusions. It has been established that the development of an enterprise is dependent on the level of intellectualization of its managers and executives. The term "intellectualization" is proposed to be understood as a continuous, endless, dynamic process that ensures the emergence and development of individual and social intelligence, contributes to the improvement of the quality characteristics of the organization, and forms human resources capable of creative analysis and synthesis of information, generation and implementation of own and shared ideas.

The concept of "development" (which can also refer to "enterprise development") should be understood as a process of qualitative and quantitative changes that occur in the activity of the socio-economic system and are, first of all, a consequence of qualitative transformations (development) of human capital as a result of the implementation of activities based on intellectualization.

Keywords: human capital; development; human resources; human development; enterprise development; economic growth.

JEL Classification: O15; J24; J59.

Постановка проблеми. Сучасні умови реалізації господарських процесів у соціально-економічних системах різних рівнів та видів діяльності характеризуються необхідністю пошуку таких джерел ресурсного забезпечення, які, по перше, дозволять компенсувати різке кількісне зменшення та збільшення вартості традиційних (невідновлювальних) ресурсів, а, по друге – стануть передумовою якісних змін у процесах економічного розвитку. З цього приводу, в авторській публікації [1] акцентовано увагу на те, що попри важливість залучення суб'єктами господарювання кількості та якості ресурсів матеріального характеру, нові умови постіндустріальної, інтелектуальної, знанневоорієнтованої, інноваційної, креативної, цифрової економіки перш за все передбачають пріоритетне застосування ресурсу знань, вмінь, навичок, носієм якого є людина. Таким чином, попереднім, узагальнюючим висновком проведеного дослідження стало обґрунтоване підтвердження того, що людина як головний ресурс, потенціал та капітал інтелектуальної економіки вимагає нових підходів до реалізації процесів управління, які дозволять формувати та використовувати людський капітал (ЛК) з метою забезпечення розвитку. Частково, означена проблематика в частині удосконалення теоретико-

методологічних підходів і практичної реалізації процесів управління людським капіталом підприємства як об'єктом і джерелом зростання вартості суб'єкта господарювання досліджена у згаданій публікації. Крім того, поставлені та вирішені наукові завдання, пов'язані з обґрунтування концептуального підходу до встановлення взаємозв'язку розвитку ЛК та процесів капіталізації підприємства, розроблені рекомендації щодо підвищення ефективності управління процесами розвитку і капіталізації ЛК на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Незважаючи на логічну завершеність досліджень, оприлюднених в [1] та враховуючи отримані результати, які підтверджують взаємозв'язок процесів розвитку людського капіталу із зростанням вартості підприємства, приходимо до висновку про необхідність розширення теоретико-методологічних підходів, в першу чергу, до визначення сутності та змістовних характеристик окремих понять та процесів на рівні суб'єкта господарювання, зокрема, таких як «людський капітал» та «розвиток підприємства». На наше переконання, їх реінтерпретація з позицій взаємного впливу дозволить в подальшому обґрунтувати напрями необхідних змін, пов'язаних з реалізацією процесів управління людським капіталом

на рівні суб'єктів господарювання, які, за результатами обґрунтувань та висновків можуть стати новими можливостями для забезпечення ефективного розвитку підприємства.

Насамперед, необхідно відзначити, що на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіко-управлінської науки популярною серед представників різних наукових шкіл та напрямів стає проблематика використання нематеріальних чинників у господарських процесах. При цьому, у багатьох наукових працях та публікаціях автори, першочергово, звертаються до аналізу сутності та використовують такі поняття, як «людський ресурс», «капітал», «потенціал» для обґрунтування багатьох процесів та явищ, які мають місце у господарській діяльності соціально-економічних систем. Переповнення вітчизняного наукового простору статтями про засади формування та розвитку людського капіталу, його роль у забезпеченні економічного зростання, процеси управління людським капіталом та підходи до оцінювання [3-8], з одного боку, підтверджує значну диференційованість понятійно-категоріального апарату, а з іншого – констатує важливість врахування ролі та місця людського фактору на сучасному етапі економічного розвитку. При цьому, вважаємо доцільним, звернути увагу на обмежену кількість досліджень на предмет розвитку людського капіталу як умови розвитку підприємства або управління розвитком людського капіталу в контексті розвитку суб'єктів господарювання [9-12]. Як правило, існуючі наукові публікації вітчизняних авторів присвячені впливу людського капіталу на результати діяльності підприємства, тобто, на наше переконання, пріоритетно увага приділяється науковому обґрунтуванню формування підприємствами економічних результатів, головним чином, за рахунок раніше сформованого та ефективно використовуваного людського капіталу.

Підтвердженням наукової актуальності, практичної необхідності та потреби теоретичного обґрунтування щодо застосування нових підходів у поводженні з людським капіталом як головним чинником розвитку бізнесу у будь-якій сфері активності можна вважати результати досліджень, представлені компанією «Делойт» (Deloitte) [2]. За даними авторитетної міжнародної організації, які отримані шляхом опитування 10-ти тисяч респондентів надзвичайно важливим питанням для бізнесу є трансформація методів навчання працівників, в першу чергу шляхом організації неперервного навчання. В той же час, менше 10% тих, хто взяв участь в опитуванні констатують, що їх організації готові інвестувати у розвиток працівників як важливу складову процесу управління персоналом [2]. Таким чином, попередньо приходимо до висновку, що в реальному секторі економіки управлінський корпус підприємств та організацій загалом демонструє розуміння ролі людини як головної складової капіталу. Проте,

практична реалізація процесів управління людським капіталом підприємства одночасно як об'єктом і джерелом розвитку, на наш погляд, вимагає впровадження в науковий обіг нових та удосконалення існуючих понятійних категорій і визначень. Прогнозованим наслідком теоретико-методологічних трансформацій може стати подальше обґрунтування напрямів та інструментарію впливу на формування людського капіталу підприємства з метою забезпечення процесів розвитку.

Формулювання цілей дослідження. Зважаючи на вище викладену аргументацію щодо актуальності обраного напрямку наукової проблематики, вважаємо доцільним сформулювати такі цілі:

- аналіз та інтерпретація науково-теоретичного базису людського капіталу підприємства з акцентом на категорію «розвиток», як необхідної умови розвитку та ефективності діяльності самого суб'єкта господарювання;
- обґрунтування концептуального підходу до встановлення взаємозв'язку між людським капіталом підприємства та його розвитком;
- визначення шляхів трансформації впливу на людський капітал підприємства для підвищення ефективності реалізації процесів розвитку.

Основні результати дослідження. Не акцентуючи особливу увагу на масиві трактувань людського капіталу, які використовуються вітчизняними науковцями, вважаємо доцільним звернути увагу на підхід часто згадуваного у наукових дослідженнях автора багатьох публікацій О.А. Грیشної. Вибірковий аналіз оприлюднених нею наукових результатів свідчить про те, що, з одного боку, науковиця дотримується традиційного трактування людського капіталу як сформованого і розвиненого людиною певного запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, а з іншого – вказує і наголошує на його ролі у зростанні продуктивності праці, прибутку власника, підприємства та держави [13, с. 35]. Подібний підхід використовують і автори роботи [14], які інтерпретують людський капітал як динамічну соціально-економічну категорію, втілений запас продуктивних здібностей, трудовий потенціал людини, який приносить додану вартість.

З врахуванням результатів досліджень проблем сутності та ролі людського капіталу, які можна вважати фундаментальними як для світової, так і вітчизняної економічної науки [15–17], в публікації [1, с. 51] акцентовано увагу на трьох основних підходах:

перший, запропонований Т. Шульцом та розвинутий Г. Бекером, в узагальненому вигляді зводиться до характеристик людського капіталу на макро- та мікрорівні як сукупності навичок, знань та умінь людини [15];

другий, авторства Е. Фелпса та Р. Нельсона, звертає увагу на різні рівні нагромадженого людського капіталу, наслідком чого стають різні темпи економічного зростання в країнах. При цьому, вчені

переконані, що сформований ЛК, який використовується суб'єктами господарювання, є результатом вкладених в його формування в минулих періодах часу інвестицій, а джерелом нагромадження людського капіталу є додаткові інвестиції, в результаті яких зростає кількість найбільш освічених працівників і генерованих ними інновацій [15];

третій належить нобелівському лауреату Роберту Лукасу, роботи якого присвячені економічному зростанню через нагромадження людського капіталу в процесі отримання людиною освіти та досвіду, і в яких вчений наголошує на важливості зростання людського капіталу протягом всього життя як обов'язкової умови його впливу на економічний ріст [17].

Таким чином, приведені вище комплексне трактування трьох підходів до встановлення сутності, ролі та місця людського капіталу в процесах господарської діяльності, на нашу думку, дає підстави вважати, що людський капітал – це найважливіше джерело і чинник економічного росту, а його використання в якості джерела економічного росту і розвитку стає можливим тільки при забезпеченні змін в самому людському капіталі.

Звернення до узагальнених визначень і специфічних характеристик категорії «людський капітал», які запропоновані вітчизняними дослідниками і приведені в роботі [6] дає підстави вважати, що у їх переважній більшості домінує статичний підхід. В такому випадку, сутність людського капіталу зводиться до його ідентифікації, а також процесів формування, розвитку, нагромадження і використання у вигляді зафіксованих результатів завершених (доконаних) дій. На наш погляд, такий підхід, в першу чергу, не характеризує людський капітал, як головне джерело зростання доданої вартості в умовах економіки, заснованої на знаннях. Хоча, частина дослідників [5, 9] і відзначають, що людський капітал як запас або сукупність здібностей (також фіксовані величини) має здатність приносити додану вартість (прибуток), проте не наголошують на зміні (зростанні або зменшенні) її величини за умов змін, які відбуваються у розвитку самого ЛК.

Цілком погоджуючись з усіма існуючими визначеннями та специфічними характеристиками ЛК, вважаємо, однак, за доцільне звернути увагу та зосередитись на його унікальності у порівнянні з іншими відомими формами капіталу, які використовуються соціально-економічними системами у процесах господарської діяльності. Саме ця унікальність і визначає необхідність певного відхилення від традиційних підходів до процесів, процедур використання людського капіталу і, тим більше, оцінювання отриманих результатів.

Як зазначено в [1], матеріальну та фінансову складові капіталу у вигляді основних та оборотних засобів можна чітко зафіксувати у вартісній чи

натуральній формі, а ефективність їх використання відслідковується і оцінюється за змінами стану таких традиційних показників, як фондівіддача, фондомісткість, матеріалівіддача, матеріаломісткість, ліквідність, платоспроможність та інше. Окрім цього, процеси формування та нагромадження цих складових частин традиційного капіталу суб'єктів господарювання відбуваються за попередньо встановленими регулюваннями і процедурами, які підлягають регламентованому впливу зі сторони керуючих систем. У випадку ж з людським капіталом, фіксація останнього у вартісному вираженні на певний момент часу носить достатньо умовний характер і відображає тільки номінальну вартість, яку не можна вважати нормою для встановлення факту ефективного чи неефективного використання керуючою системою знань, вмінь, навичок, досвіду, організаційної культури [1, с. 52].

На наше переконання, будь-яка додана частка людського капіталу підприємства (ΔLK_{Π}), сформованого як окремою людиною, так і суб'єктом господарювання, може як використовуватися, так і залишатися не використаною в процесах економічної активності. При цьому, приріст цієї доданої частки може не мати жодного реального впливу на створення доданої вартості, незважаючи на факт того, що остання зростає у порівнянні з попереднім значенням.

Ілюстрацією вище наведених припущень можна вважати такі практичні ситуації, які дуже часто можна спостерігати у діяльності будь-якого підприємства:

працівник підприємства як носій людського капіталу проявивши ініціативу та використавши необхідні для цього власні ресурси, здобув або перебуває у процесі здобуття нових знань, умінь, навичок, досвіду (самоосвіта, різні форми формальної та неформальної освіти), в результаті чого його особистий людський капітал зріс (ΔLK_i), але, з різних причин, свідомо чи несвідомо ігнорується і не використовується керуючою системою;

в результаті реалізації планів з розвитку людського капіталу відбувається нарощування останнього через організацію навчання, розвитку і підвищення професійної кваліфікації персоналу – заходи, які мають формальний характер, не відповідають реальним потребам розвитку працівників, здійснюються виключно за нормативною вимогою для формальної фіксації факту змін в обсягах і структурі людського капіталу суб'єкта господарювання, що, вочевидь, приведе до відповідних змін в його оцінці $+\Delta_i$ однак не до відповідних змін у його вкладі в кінцевий результат.

Узагальнюючим висновком щодо результатів дій керуючої системи по відношенню до процесів використання людського капіталу є те, що керівним корпусом підприємства може не використовуватись реально існуючий і змінений або використовуватись фіктивно нарощений людський капітал. У другому

випадку результати нарощування, як правило, відображаються у відповідних звітах та аналізах, але не приводять до зростання об'єктивних показників господарської діяльності.

Для підтвердження недосконалості використання статичного підходу до визначення поняття і специфічних характеристик людського капіталу, вважаємо необхідним звернути увагу на те, що частина раніше сформованих працівником самостійно або за участю і допомогою підприємства знань, вмінь, досвіду і навичок, зафіксованих на певний момент часу, як обсяг наявного людського капіталу ($LK = \sum \Delta_i$ де $i=1 \div N$, а N – число носіїв ЛК) застаріли, перебувають у пасивному стані або перестали впливати на формування доданої вартості. При цьому, керуюча система не встановлює і не фіксує жодних кількісних і якісних змін ($\pm \Delta$) у структурі людського капіталу підприємства, який використовується для реалізації основних завдань господарської діяльності.

За нашим припущенням, практичними проявами та наслідками приведених вище ситуацій є, по перше, виконання завдань працівником без врахування альтернативних можливостей їх реалізації за допомогою сучасніших методів, підходів та технологій; по друге, неявна відмова працівника від застосування здобутих знань, пов'язана з особливостями його поведінки. В останньому випадку, використання сформованого людського капіталу особи (Δ_i) у формі знань, умінь, навичок та досвіду нівелюється діючою організаційною культурою, стереотипами і способами мислення особи, її світосприйняттям, духовною настроєністю, які визначають рівень її ментального розвитку і, як наслідок, ефективність реалізації суб'єктом господарювання внутрішньо організаційних процесів (відносини в колективі, командна робота), а також відносин з клієнтами, постачальниками та іншими учасниками зовнішнього середовища [1, с. 52].

Запропоновані вище інтерпретації особливостей та сутнісних характеристик людського капіталу частково підтверджені авторами в роботах [18, 19]. Зокрема, в [18] на основі обґрунтованої ідентифікації деяких особливостей людського капіталу було зроблено висновок про те, що його використання не передбачає і не означає завершення процесу формування, оскільки процес реалізації потенціалу людського капіталу у виробництві спричиняє його подальше зростання і накопичення в зв'язку з тим, що носій накопичує додаткові професійні знання та вміння та розвиває додаткові соціальні навички.

Динамічна зміна людського капіталу в процесі використання як специфічна особливість, дозволяє інтерпретувати і трактувати його як категорію, яка є функцією часу і факту використання, що повністю відповідає зробленому раніше припущенню про неможливість фіксації завершеності процесу його формування на підприємстві у зв'язку із притаманною

людині і їх організованим групам здатністю збільшувати обсяг особистого людського капіталу. Якщо врахувати, що зміни у нарощуванні/втрачанні або використанні/невикористанні людського капіталу є наслідком рішень, прийнятих/неприйнятих керівництвом (D_M) і персоналом (D_P) підприємства протягом часу t , то стає очевидною існування залежностей:

$$LK = \sum \Delta_i = \Phi(t, D_M, D_P), \quad (1.1)$$

Таким чином, відмінність запропонованого нами підходу полягає в тому, що:

по перше, передбачена можливість розвитку та інкрементального нагромадження людського капіталу завдячуючи використанню притаманної особі-працівника активності з його використання навіть поза рамками обов'язкових для реалізації виробничих процесів, процедур і завдань;

по друге, розвиток і нагромадження людського капіталу працівника(ів) може відбуватися і без втручання і використання ресурсів підприємства;

по третє, прирощена особою частка людського капіталу Δ_i не завжди і не у всіх випадках залучається до формування доданої вартості як за окремими бізнес-процесами і їх результатами, так і для вартості підприємства загалом.

В цьому контексті привертає увагу публікація [18], авторами якої обґрунтовано доцільність аналізу непродуктивних форм людського капіталу і явища його фіктивізації, сутність, характерні особливості та чинники формування якого були попередньо розглянуті в [20].

Враховуючи рекомендації цих авторів, можна стверджувати, що людський капітал підприємства в першому наближенні є простою сумою реального і фіктивного людських капіталів, тобто

$$LK_{\Pi} = LK_{\Pi P} + LK_{\Pi \Phi} = \sum \Delta_{iP} + \sum \Delta_{i\Phi}, \quad (1.2)$$

де, LK_{Π} – людський капітал підприємства; $LK_{\Pi P}$ – реальний людський капітал підприємства; $LK_{\Pi \Phi}$ – фіктивний ЛК підприємства; Δ_{iP} – прирощена частка реального ЛК особи – працівника підприємства; $\Delta_{i\Phi}$ – прирощена частка фіктивного людського капіталу особи – працівника підприємства.

Виходячи з трактування сутності та характеристик фіктивного людського капіталу [18, 20], приходимо до висновку, що існування $LK_{\Pi \Phi}$ не піддається будь-якому корисному використанню ні за рішенням керівництва (D_M), ні персоналу (D_P), в той час, коли складові $LK_{\Pi P}$ можуть проявлятися і впливати на результати підприємства згідно якості, кількості і вчасності прийнятих та реалізованих управлінських рішень.

Обсяг фіктивного ЛК у вигляді фіктивного капіталу освіти, професійних навичок і здоров'я науковцями запропоновано розраховувати як різницю між обсягом інвестицій в людський капітал та його цінністю. В свою чергу, цінність – це скорегована на коефіцієнт ефективності використання величина інвестицій, обсяг яких може бути більшим або

меншим в залежності від встановлених значень показника ефективності (<1 або >1).

Розвиваючи основні положення вітчизняної економіко-управлінської науки про сутність, характеристики, місце та роль людського капіталу в процесах господарської діяльності, вважаємо доцільним та можливим формулювання таких висновків:

в контексті встановлення вартості людського капіталу підприємства необхідно вести мову про її номінальне та реальне значення;

фіксацію реальної вартості людського капіталу, на нашу думку, необхідно проводити, по-перше, з врахуванням обсягів його фіктивної величини, в тому числі сформованої в результаті нівелювання особою раніше здобутих знань, вмінь та навичок, а, по-друге – беручи до уваги ймовірне безперервне нарощування особистого людського капіталу в результаті інтелектуальної, фізичної та ментальної активності особи-працівника, яка реалізується на власний розсуд і з власної ініціативи;

з врахуванням приведених вище міркувань та сформульованих припущень про ЛК як інкрементально-динамічну, а не статичну категорію, його трактування може бути розвинуте наступним чином: сформовані, розвинуті, а також ті, що активно розвиваються в результаті інтелектуальної, ментальної та фізичної активності особи знання, вміння, навички, досвід, здоров'я, спосіб поведінки, які використовуються у процесах створення доданої вартості, незалежно від фіксації їх сформованості.

Ключовим змістовним поняттям вище приведеного визначення, на наш погляд, є «розвиток», а в даному випадку – процес розвитку особистості. Автори публікації [21], звертаючись до досліджень американського вченого Рассела Акоффа [22], наголошують на тому, що розвиток особистості – це не умова чи стан, які визначаються тим, чим володіє людина, а, в першу чергу, процес, який характеризується збільшенням можливостей індивіда не через придбання матеріальних благ, а в результаті зростання здібностей та потенціалу. Загальний висновок, зроблений Р. Акоффом та підтриманий вітчизняними науковцями – розвиток більш тісно зв'язаний з якістю, чим з рівнем життя [22, 21].

Асоціюючи розвиток зі змінами, автор публікації [23] наголошує, що останні відбуваються в природі та суспільстві під дією об'єктивних економічних законів і діяльності людини. Таким чином, обґрунтованим виглядає широке представлення категорії «розвиток» як представниками наукової спільноти за різними напрямками досліджень, так і в середовищі експертів, які активно ведуть обговорення та дискусії з питань соціального, політичного, економічного, екологічного розвитку. Проте, на наше переконання, найбільш часто розвиток як окрема категорія, так і процес стає об'єктом наукових досліджень фахівців у сфері економіки. Діапазон наукових інтересів питаннями

розвитку серед вітчизняних науковців-економістів достатньо широкий – від обґрунтування понятійно-категоріального апарату та теоретико-методологічних положень до встановлення загальних передумов, факторів, особливостей, механізмів, наслідків процесів розвитку соціально-економічних систем різного рівня та сфери діяльності. Як правило, категорія «розвиток» вченими у галузі економіки та управління вживається та аналізується у сукупності з іншими поняттями, в результаті чого, у наукових працях дуже часто можна зустріти такі словосполучення як «розвиток підприємства» або «економічний розвиток підприємства».

Аналізуючи теоретичні підходи науковців до визначення понять, пов'язаних з розвитком підприємства, автори Прийма Л.Р. та Чухрай Н.І. наголошують на необхідності встановлення взаємозв'язку між «розвитком», «еволюцією», «прогресом», «ростом», «зростанням» [24]. Проміжним у їхньому дослідженні став висновок про те, що серед названих категорій такі, як «ріст» та «зростання» можна вважати синонімами, а принциповою відмінністю «розвитку» є кінцева ціль самого процесу, яка передбачає не кількісне, а ціннісне зростання за рахунок збільшення здатності чи компетенції [24, с.75].

Розглядаючи сутність економічного розвитку підприємства та його можливі стратегії в умовах глобалізації, науковці Національного технічного університету України «КПІ» звертають увагу, що під поняттям «розвиток» слід розуміти «...поліпшення пристосованості до зовнішніх умов; збільшення масштабів явища; кількісний ріст економіки і якісне поліпшення її структури; соціальний прогрес» [21], а сам процес розвитку зумовлений змінами зовнішнього та внутрішнього середовища.

Аналіз достатньо широкого масиву трактувань поняття «розвиток» та «розвиток підприємства» дозволив автору публікації [25], по перше, сформулювати, превалюючу групу властивостей розвитку, в якій присутні такі характеристики як незворотність, інтенсивність, передбачуваність та інші, по друге – узагальнити критерії, за якими можна класифікувати види розвитку підприємства. На наш погляд, результати згаданого дослідження, перш за все, розширюють діапазон подальших, головним чином, теоретичних досліджень за даним науковим напрямом.

На основі узагальнення теоретичних підходів до інтерпретації поняття «розвиток підприємства», в одній із вітчизняних публікацій автором зроблено спробу визначити поняття «розвиток» як процес, результатом якого є «...придбання нових кількісних та якісних характеристик економіко-виробничої системи» [26, с. 543], а також зростання показників ефективності діяльності й потенціалу підприємства. З нашого погляду, зміну (покращення) якісних характеристик необхідно розглядати не як результат,

а як основу розвитку. В той же час кількісні, вимірні показники, про які йде мова у згаданому дослідженні – це результат, забезпечений процесом розвитку.

Автори вважають, що розвиток будь-якої соціально-економічної системи обумовлений низкою факторів, серед яких науково-технічний прогрес, потреби та інтереси суспільства, демографічні тенденції, економічні кризи, макро- та мікрорівневі циклічні процеси, екологічні зміни, а також інформація. На наш погляд, приведений перелік чинників, які забезпечують процеси розвитку не враховує те, що пріоритетним рушієм змін в сучасних умовах знанневоорієнтованої економіки виступає людина. Їй притаманні відповідний рівень знань, вмінь, навичок, досвіду, які формують людський капітал, а в подальшому беруть активну участь у формуванні доданої вартості. Враховуючи наведене вище, одним з найважливіших факторів, які обумовлюють розвиток слід вважати процеси розвитку людського капіталу. Підтвердження даного висновку знаходимо у матеріалах публікації [26, с.542], де автором зазначено, що «структуру економічного розвитку формує розвиток усіх його елементів...», до яких слід відносити людський, фінансовий та майновий капітал а також інноваційні та інвестиційні процеси. Вважаємо, що матеріальна складова капіталу підприємства, а також інноваційно-інвестиційні процеси не зазнають структурних кількісно-якісних змін без діяльності людини – працівника, який залучає та використовує гроші, сировину, матеріали, обладнання і на їх основі реалізує інновації. Таким чином, очевидною є переважаюча частка людського капіталу у структурі процесів розвитку. В той же час, сам розвиток слід трактувати з точки зору реалізації суб'єктом процесу змін, які спричинені трансформаціями у внутрішньому або зовнішньому середовищі.

Особливої, на наш погляд, уваги щодо трактування поняття «розвиток» заслуговує підхід, запропонований в [23], а його методологічною основою стало філософське сприйняття самого процесу розвитку. За результатами аналізу філософських вчень Г. Гегеля про сутність ідей та процес їх реалізації, С. А. Сегеда робить висновок, що розвиток не можна визначати тільки матеріальною складовою. На думку вченого, «...розвиток людини, суспільства, економіки, мистецтва, науки, культури, медицини, техніки та інших галузей неможливі без ідей», а «ідея – це результат розумової діяльності людини...». В свою чергу, процес перетворення ідеї на матеріальний об'єкт, як кількісний або якісний результат розвитку відбувається «...завдяки інтелектуальним здібностям людини (розуму)...» [23, с.16]. Близькою до наукової позиції С. А. Сегеда є визначення процесу розвитку Р. Аккофа, як такого, у якому збільшуються можливості і бажання індивіда задовольняти свої бажання і потреби інших людей

[22], а українська дослідниця С. Л. Благодетелева-Вовк вважає, що економічний розвиток – це «...процес та результат творчого пізнання та діяльності народу...» [27].

Таким чином, не заперечуючи жодного з існуючих у вітчизняному та зарубіжному науковому просторі визначення категорії «розвиток», вважаємо необхідним розширити її трактування, шляхом поєднання підходів, в основі яких процеси змін, якісних перетворень, кількісного зростання або творчої діяльності людини. При цьому, притримуємось думки, що зміни, трансформована якість та кількість – це головні результати розвитку, а генеровані людиною ідеї – його необхідні передумови.

Досліджуючи та удосконалюючи принципи менеджменту якості, американський вчений Е. Демінг запропонував підхід до управління якістю, який базується на використанні 14-ти кроків [28]. При цьому, будь-яке організаційне утворення, яке прагне змін і намагається досягти відповідної якості у реалізації процесів діяльності повинно обов'язково дотримуватись постулатів Демінга, а керівництво – попередньо їх усвідомити.

Автором одного дослідження [19] зроблено спробу адаптувати отримані Е. Демінгом результати до умов досягнення будь-яким суб'єктом господарювання економічно безпечного функціонування. Розвиваючи вчення про 14-ть кроків на шляху досягнення якості, науковець звертається до результатів досліджень, отриманих такими представниками західної економічної думки як Генрі Нів, Браєн Джойнер, Дж. Харрінгтон, Ісікава Каору [28-29]. На основі узагальнень, запропонованих ними підходів до інтерпретації філософії управління якістю, в роботі [19] обґрунтовано «...своєрідний трикритеріальний орієнтир у досягненні якісних параметрів функціонування підприємства...» [19, с. 94]. Основними критеріальними складовими досягнення соціально-економічною системою якісного стану стали якісні характеристики управлінського персоналу, виконавчого персоналу, а також якості системи виробництва товарів чи послуг (виробничі процеси, обладнання, технології, комунікації між підрозділами). Висновок автора зводиться до того, що якість діяльності підприємства, а, у нашому випадку, якісні зміни – це результат забезпечення якості управління, виконавчого персоналу та процесів, технологій і обладнання.

Таким чином, пов'язуючи розвиток, в першу чергу, із змінами якості, приходимо до висновку, що такі зміни у діяльності соціально-економічної системи будь-якого рівня та виду діяльності стануть можливими за умови їх впровадження, підтримки та реалізації якісними людськими ресурсами з використанням якісних процесів та технологій. В такому випадку, вважаємо, що представлену в роботі графоаналітичну модель комплексного управління

якістю діяльності підприємства [19, с. 96] можна взяти за основу для ілюстрації процесу розвитку, а в подальшому – трактування категорії «розвиток»

соціально-економічної системи. Адаптована до характеристик та сутності розвитку модель, буде мати такий вигляд (рис. 1.1):

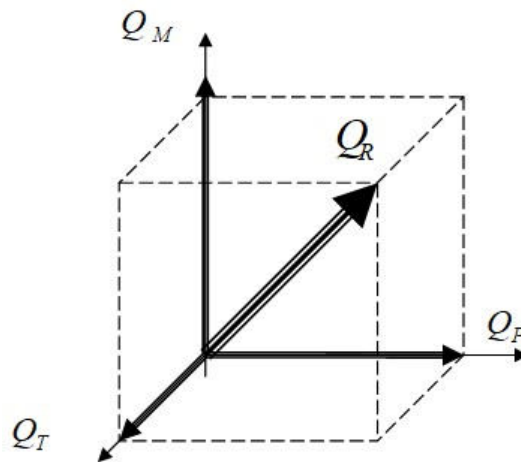


Рисунок 1 – Концептуальна графоаналітична модель розвитку соціально-економічної системи

Джерело: побудовано автором на основі [19]

Складовими представленої на рис. 1.1 концептуальної моделі розвитку є: – якість розвитку людського капіталу представників управлінського корпусу; – якість розвитку людського капіталу виконавців; – якість технологій, які використовуються у процесах господарської діяльності.

Враховуючи, що дві (та) із трьох складових характеризують розвиток людського капіталу організаційного утворення, а – це, частково, наслідок діяльності людини у сфері залучення та використання технологій, приходимо до висновку, що розвиток визначається і викликаний, в першу чергу змінами якості людського капіталу. В свою чергу, такі зміни – це результат розвитку самої людини, як носія капіталу.

В розвиток наукового підґрунтя для актуалізації питань, пов'язаних з трактуванням поняття «розвиток» як наслідку розумової (інтелектуальної) діяльності людини або використання нею творчого підходу у реалізації процесів господарювання, на наш погляд, доцільно звернути увагу на науковий доробок вище згаданого автора, який узагальнений в роботі «Наукові основи інтелектуалізації діяльності підприємств» [30]. Головним результатом теоретико-методологічних та прикладних досліджень стало обґрунтування та апробація наукових положень про інтелектуалізацію діяльності суб'єктів господарювання. Встановлено, що розвиток підприємства залежить від рівня інтелектуалізації управлінців та виконавців, а під поняттям «інтелектуалізація» запропоновано розуміти «неперервний, нескінченний, динамічний процес, який...забезпечує виникнення та розвиток індивідуального та суспільного інтелекту, сприяє покращенню якісних характеристик організації із

зворотнім ефектом, формує людський ресурс, здатний до творчого аналізу та синтезу інформації,... генерування й реалізації власних та залучених ідей» [30, с. 32].

Висновки. Таким чином, виникнення інтелектуалізації як явища й процесу пов'язане з впливом на людські ресурси підприємства та їх активністю у генеруванні ідей для реалізації відповідних бізнес-процесів. За нашим припущенням, результатом такого впливу стане розвиток (зростання) частки інтелектуальної складової у структурі ЛК організації, тобто кількості осіб з числа персоналу (управлінського та виконавчого), які, завдяки розвинутих знанням, вмінням та навичкам демонструють високу ступінь готовності та реальну творчу активність. Наступний етап змін для суб'єкта господарювання – це позитивна трансформація його кількісних та якісних параметрів діяльності. При цьому, на наш погляд, кількісні зміни можуть відбуватись за двома сценаріями: перший – це результат попередніх якісних перетворень, другий – для формування передумов наступних змін у якості діяльності. Вважаємо, що в обох випадках можна констатувати інтенсивне економічне зростання або розвиток, як результат якісних і кількісних змін.

Проведений аналіз наукових підходів до визначення та змістовних характеристик таких понять як «людські ресурси», «людський капітал» та «розвиток» продемонстрував високу ступінь їх диференційованості в залежності від ознак, критеріїв, факторів, які використовуються вітчизняними та зарубіжними науковцями. Попри це, нами виявлено та обґрунтовано, що означені категорії, до яких дуже часто звертаються не тільки з метою наукового вивчення та удосконалення є тісно пов'язані між собою. Якщо у

більшості приведених вище та багатьох інших трактуваннях дефініції «людський капітал» вчені одноставні і притримуються думки про знання, вміння, навички, досвід, запас здоров'я людини, які використовуються суб'єктом господарювання, то категорія «розвиток» тільки у незначній кількості досліджень представлена з врахуванням домінуючої ролі людського чинника.

Зважаючи на вище викладене, під поняттям «розвиток», яке обґрунтовано можна використовувати для означення «розвиток підприємства» пропонуємо

розуміти процес якісно-кількісних змін, які відбуваються у діяльності соціально-економічної системи і є, перш за все, наслідком якісних трансформацій (розвитку) людського капіталу, як результату реалізації діяльності на засадах інтелектуалізації. При використанні такого підходу, розвиток будь-якого підприємства можна вважати таким, що відбувається в умовах інтелектуальної економіки за людино- інтелектоорієнтованою моделлю, головною складовою якої стануть механізми та інструменти реалізації функцій управління людським капіталом.

Література:

1. Малиновська Г.В., Кісь Г.Р. Розвиток людського капіталу як імператив процесу капіталізації підприємства. *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. 2020. № 5 (37), Том 1. С. 48-58.
2. Тенденції у сфері управління персоналом. *Deloitte*. 2019. URL: https://www2.deloitte.com/ua/uk/services/consulting/humancapital.html?icid=top_human-capital.
3. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ: моногр. Київ: Заповіт, 2018. 367 с.
4. Кузьмін О.Є., Шахно А.Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 7-11.
5. Яловий Г.К. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2015. № 12. С. 20-28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2015_12_6.
6. Більська О.В. Людський потенціал і людський капітал: сутність, трансформація, життєвий цикл. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 7. С. 26-32.
7. Скібіцький О.М. Розвиток людського капіталу підприємства через фінансування освітніх інновацій. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Випуск 3 (14). С. 245-250.
8. Ніколайчук М. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання. *Економіка розвитку*. 2012. № 1 (61). С. 63-68.
9. Ревтюк Є.А. *Концептуальні основи управління людським капіталом підприємств*: моногр. Івано-Франківськ: Сімік, 2015. 245 с.
10. Українська Л.О. Людський капітал корпорацій: сучасні особливості формування. *Економічна теорія та право*. 2018. № 2 (33). С. 42-50. DOI: 10.31359/2411-5584-2018-33-2-42.
11. Дмитрук С.М. Вплив людського капіталу на розвиток підприємства. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 357-361. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_59.
12. Самборська О.Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64-72.
13. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка та напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2014. № 1 (7). С. 38-42.
14. Булеев И.П., Брюховецкая Н.Е., Богачев С.В. и др. *Экономические и институциональные механизмы управления капитализацией предприятий*: моногр. Донецк: НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти, 2014. 386 с.
15. Becker G.S. *Human Capital*. N.-Y.: Columbia University Press, 1964.
16. Nelson R.R., Phelps E.S. Investment in Humans, Technological Diffusion and Economic Growth. *American Economic Review*. 1966. PaP LVI. pp. 69-75.
17. Lucas, Robert E. Jr.; Moll, Benjamin. *Knowledge Growth and the Allocation of Time*. *Journal of Political Economy*. February 2014. 122 (1): 1–51. doi:10.1086/674363.
18. Петренко В.П., Мацькевич О.Ю. Класифікація людського капіталу підприємства як передумова його продуктивного використання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2014. Вип. 5 (2). С. 234-238. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdn_en_2014_5%282%29_63.
19. Кісь С.Я. *Управління економічною безпекою підприємств нафтогазового комплексу*: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (нафтова і газова промисловість)». Івано-Франківськ, 2010. 246 с.
20. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 1 (23). С. 90-101.
21. Дакус А.В., Сімченко Н.О. Економічний розвиток підприємства: сутність та визначення. *Актуальні проблеми економіки та управління: збірник наукових праць молодих вчених*. 2012. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/12350>.
22. Ackoff R. A concept of corporate planning. *Long Range Planning*. 1970. Vol. 3, Issue 1. pp. 2-8.
23. Сеґеда С. А. Методологічні основи категорії «розвиток»: філософський аспект. *Економіка та держава*. 2018. № 10. С. 14-22.
24. Прийма Л.Р., Чухрай Н.І. Розвиток підприємства: теоретичні аспекти. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Випуск 18, Ч. 2. С. 74-77.
25. Горіна Г.О. Діалектика поняття «розвиток підприємства». *Причорноморські економічні студії*. 2016. Випуск 8. С. 123-127.
26. Сірко А.Ю. Сутність та визначення поняття економічного розвитку підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Випуск 14. С. 541-544.
27. Благодетелева-Вовк С.Л. Про суть понять «економічний розвиток» та «економічне зростання». 2006. URL: <http://www.e2000.kyiv.org/biblioteka>.
28. Deming W.E. Improvement of Quality and Productivity Through Action by Management. *National Productivity Review*. No. 1 (Winter 1981-82), P. 12-22.

29. Neave H. *Deming – A New Dimension In Quality*. Published in association with the Chartered institute of Management Accountants. 1992, No 3, P. 99-101.
30. Кись С.Я. *Наукові основи інтелектуалізації діяльності підприємств: дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами»*. Івано-Франківськ, 2016. 493 с.

References:

1. Malynovska, H. V. & Kis, H. R. (2020). Rozvytok liudskoho kapitalu yak imperatyv protsesu kapitalizatsii pidpriemstva. *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*, 5 (37), 48-58.
2. *Tendentsii u sferi upravlinnia personalom.* (2019). Deloitte. https://www2.deloitte.com/ua/uk/services/consulting/humancapital.html?cid=top_human-capital.
3. Pyschulina, O., Yurochko, T., Mishchenko, M. & Zhalilo, Ya. (2018). *Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnykh reform: monohr.* Kyiv: Zapovit.
4. Kuzmin, O. Ie. & Shakhno, A. Iu. (2018). Otsinka rivnia rozvytku liudskoho kapitalu Ukrainy v umovakh hlobalizatsii. *Ekonomika ta derzhava.* 4. 7-11.
5. Yalovyi, H. K. (2015). Teoriia liudskoho kapitalu yak metodolohiia formuvannia innovatsiinoi systemy. *Ekonomichni visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut»*. 12. 20-28.
6. Bilska, O. V. (2016). Liudskiy potentsial i liudskiy kapital: sutnist, transformatsiia, zhyttievyi tsykl. *Prychornomorski ekonomichni studii.* 7. 26-32.
7. Skibitskiy, O. M. (2019). Rozvytok liudskoho kapitalu pidpriemstva cherez finansuvannia osvitynykh innovatsii. *Pryazovskiy ekonomichni visnyk.* 3 (14). 245-250.
8. Nikolaichuk, M. (2012). Tendentsii ta zakonirnosti upravlinnia liudskym kapitalom subiektiv hospodariuvannia. *Ekonomika rozvytku.* 1 (61). 63-68.
9. Revtiuk, Ye. A. (2015). *Kontseptualni osnovy upravlinnia liudskym kapitalom pidpriemstv: monohr.* Ivano-Frankivsk: Simyk.
10. Ukrainka, L. O. (2018). Liudskiy kapital korporatsii: suchasni osoblyvosti formuvannia. *Ekonomichna teoriia ta pravo.* 2 (33). 42-50. <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2018-33-2-42>.
11. Dmytruk, S. M. (2014). Vplyv liudskoho kapitalu na rozvytok pidpriemstva. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka.* 1. 357-361.
12. Samborska, O. Iu. (2019). Liudskiy kapital yak faktor ekonomichnoho zrostantia. *Ekonomika APK.* 6. 64-72.
13. Hrishnova, O. A. (2014). Liudskiy, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: sutnist, vzaimozv'язok, otsinka ta napriamy rozvytku. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka.* 7. 38-42.
14. Buleev, Y. P., Briukhovetskaia, N. E., Bohachev, S. V. & oth. (2014). *Ekonomicheskie i instyutysionalnye mekhanizmy upravleniia kapitalizatsiie predpriatii: monohr.* Donetsk: NAN Ukrainy, In-t ekonomiki prom-sti.
15. Becker, G. S. (1964). *Human Capital.* N.-Y.: Columbia University Press.
16. Nelson, R. R. & Phelps, E. S. (1966). Investment in Humans, Technological Diffusion and Economic Growth. *American Economic Review.* LVI. 69-75.
17. Lucas, R. E. Jr. & Moll, B. (2014). *Knowledge Growth and the Allocation of Time.* *Journal of Political Economy.* 122 (1): 1–51. doi:10.1086/674363.
18. Petrenko, V. P. & Matskevych O. Iu. (2014). Klasyfikatsiia liudskoho kapitalu pidpriemstva yak peredumova yoho produktyvnoho vykorystannia. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky.* 5 (2). 234-238. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_5%282%29_63.
19. Kis, S. Ya. (2010). *Upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstv naftohazovoho kompleksu: dys. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (нафтова і нафтохімічна промисловість)»*. Івано-Франківськ.
20. Hrishnova, O.A. & Brintseva, O.H. (2015). Fiktyvnyi liudskiy kapital: sutnist, kharakterni osoblyvosti, chynnyky formuvannia. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika.* 1 (23). 90-101.
21. Dakus, A. V. & Simchenko, N. O. (2012). Ekonomichni rozvytok pidpriemstva: sutnist ta vyznachennia. *Aktualni problemy ekonomiky ta upravlinnia: zbirnyk naukovykh prats molodykh vchenykh.* <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/12350>.
22. Ackoff, R. (1970). A concept of corporate planning. *Long Range Planning.* 3 (1). 2-8.
23. Sehed, S. A. (2018). Metodolohichni osnovy katehorii "rozvytok": filosofskiy aspekt. *Ekonomika ta derzhava.* 10. 14-22.
24. Pryima, L. R. & Chukhray, N. I. (2016). Rozvytok pidpriemstva: teoretychni aspekty. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu.* 2016. 18 (2). 74-77.
25. Horina, H. O. (2016). Dialektyka poniattia «rozvytok pidpriemstva». *Prychornomorski ekonomichni studii.* 8. 123-127.
26. Sirko, A. Iu. (2016). Sutnist ta vyznachennia poniattia ekonomichnoho rozvytku pidpriemstva. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky.* 14. 541-544.
27. Blahodietielieva-Vovk, S. L. (2006). *Pro sut poniat "ekonomichni rozvytok" ta "ekonomichne zrostantia"*. <http://www.e2000.kyiv.org/biblioteka>.
28. Deming, W. E. (1981-82). Improvement of Quality and Productivity Through Action by Management. *National Productivity Review.* 1, 12-22.
29. Neave, H. (1992). Deming – A New Dimension In Quality. Published in association with the Chartered institute of Management Accountants. 3, 99-101.
30. Kis, S. Ya. (2016). *Naukovi osnovy intelektualizatsii diialnosti pidpriemstv: dys. ... dokt. ekon. nauk: spets. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами»*. Івано-Франківськ.

