

ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

КУРНОСЕНКО АНАСТАСІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 316:658.14]:004.7

ДИСЕРТАЦІЯ

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ МЕРЕЖЕВОЇ
ЕКОНОМІКИ

Спеціальність 051 - “Економіка”

Галузь знань 05 - “Соціальні та поведінкові науки”

Подається на здобуття ступеня вищої освіти доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **А.О. Курносенко**

Науковий керівник: **Ситник Ганна Вікторівна,**
доктор економічних наук, професор

Київ - 2024

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ

СК - соціальний капітал

МЕ - мережева економіка

СКП - соціальний капітал підприємства

СУСКП - система управління соціальним капіталом підприємства

ІП - Індекс процвітання

ГІСК - Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності

АНОТАЦІЯ

Курносенко А.О. Соціальний капітал підприємства в умовах мережевої економіки. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 “Економіка” (Соціальні та повідкові науки). - Державний торговельно-економічний університет, Київ, 2024.

Дисертаційне дослідження присвячене теоретичним та практичним питанням управління соціальним капіталом підприємства в умовах мережевої економіки.

Дисертація є комплексним дослідженням питань розвитку теорії соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки.

В межах першого розділу дисертаційної роботи здійснена чітка ідентифікація та періодизація етапів еволюції теорії соціального капіталу, в рамках яких визначено етапи: латентний, концептуалізації, конвергенції підходів та прагматизації (імплементації) окремих положень теорії. Виявлено протиріччя у визначенні його сутності, структурних елементів та ключових характеристик. На основі критично-конструктивного аналізу та розвитку основних положень теорії соціального капіталу узагальнено його сутнісні характеристики, сформовано поняття соціального капіталу та соціального капіталу підприємства, представлено його компоненти, вдосконалено класифікацію його видів, яка покладена в основу для побудови методології оцінки соціального капіталу. Запропоновані моделі соціального капіталу підприємства залежно від домінування окремих компонентів.

Розглянуто місце та роль соціального капіталу у забезпеченні розвитку підприємства в умовах мережевої економіки. Висвітлено концептуальні засади розвитку теорії мережевої економіки. Узагальнені критерії позитивної ролі соціального капіталу у забезпеченні розвитку підприємства в умовах мережевої економіки. Конкретизовано прояви мережевих ефектів у взаємозв'язку із соціальним капіталом у різних моделях взаємовідносин підприємства, де обґрунтовано позитивну та негативну дію мережевого ефекту у взаємодії із соціальним капіталом в даних моделях.

Розглянуто підходи до оцінки соціального капіталу на різних рівнях. Систематизовано методи оцінювання соціального капіталу та сформовано методологічний підхід до його оцінювання, який включає в себе систему принципів, набір показників та алгоритм приведення результатів до комплексного інтегрального показника.

В межах другого розділу проведено дослідження інституційних передумов формування соціального капіталу підприємств України. Було виявлено висхідну позицію України в перші роки незалежності та ідентифіковано переломні (кризові) часові рамки, що були взяті для аналізу змін рівня соціального капіталу (виражено через довіру до інститутів та міжособистісну довіру). На основі даних Державної служби статистики, міжнародних індексів, національних та глобальних соціологічних опитувань, було виявлено, як тривалі політичні та економічні умови вплинули на формування довіри до інститутів, міжособистісної довіри, господарського менталітету. Визначені шляхи вирішення негативного вектору формування соціального капіталу, що проявляється у високому рівні тінізації економіки, низькому рівні зайнятості, демографічною кризою, інституційними обмеженнями надходження прямих іноземних інвестицій.

Проаналізовано взаємозв'язок розвитку соціального та людського капіталу на основі порівняння динаміки Індексу процвітання, Глобального індексу стійкої конкурентоспроможності, Індексу людського розвитку та показників Державної служби статистики, що дало змогу відслідковувати особливості взаємного розвитку соціального та людського капіталу в Україні та світі. Здійснено аналіз впливу динаміки розвитку мережевої економіки на стан соціального капіталу підприємств України.

Здійснено апробацію авторського підходу до оцінювання соціального капіталу підприємств України, в результаті чого визначено стан підприємницького соціального капіталу (макрорівень) та соціального капіталу підприємств України (мікрорівень). Оцінено розвиток соціального капіталу підприємств в розрізі зовнішнього та внутрішнього рівнів, потенційного та реалізованого станів.

В межах третього розділу визначено, що система управління соціальним капіталом підприємства є системою принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних із формуванням потенціалу соціального капіталу та забезпеченням умов його реалізації на зовнішньому та внутрішньому рівні. Визначено складові системи управління соціальним капіталом підприємства: об'єкт управління, мета, завдання, принципи та етапи. Сформульовано принципи управління соціальним капіталом підприємства: включеність у концепцію менеджменту на підприємстві, багаторівневий та комплексний характер управлінських рішень, орієнтація та інтеграція із стратегічними управлінськими рішеннями, соціально-ринкова орієнтація. Визначено мету управління соціальним капіталом підприємства - формування стійких довірчих відносин у внутрішньому та зовнішньому середовищі діяльності підприємства для забезпечення максимізації його вартості. Представлено систему функцій управління соціальним капіталом підприємства: функції управління соціальним капіталом як керуючої системи та функції управління як спеціальної функціональної сфери менеджменту підприємства. Запропоновано механізм управління соціальним капіталом підприємства.

Уточнено сутність інформаційного забезпечення управління соціальним капіталом підприємства, сформульовано основні етапи та принципи процесу його формування (прозорість, системність, інтеграція із зальною системою обліку та соціальна відповідальність). Запропонована система показників інформаційного забезпечення управління соціальним капіталом підприємства та сформовано орієнтовний набір КРІ для врахування соціальної складової у системі контролінгу підприємства.

Уточнено сутність розвитку соціального капіталу підприємства виходячи зі сформованої комплексної системи управління соціальним капіталом підприємства та представлена система інструментів його розвитку на підприємстві відповідно до сформульованої структури соціального капіталу та напрямом впливу окремих інструментів.

Ключові слова: соціальний капітал, соціальний капітал підприємства, мережева економіка, довіра, зв'язки, цінності, правила, людський капітал, цифровізація, мережа, нефінансова звітність, нефінансові показники, інноваційна активність.

SUMMARY

Kurnosenko A.O. Social capital of the enterprise in the conditions of the network economy. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 051 "Economics" (Social and Behavioral Sciences). - State University of Trade and Economics, Kyiv, 2024.

The dissertation research is devoted to theoretical and practical issues of enterprise social capital management in the network economy.

The dissertation is a comprehensive study of the development of the theory of social capital of the enterprise in a network economy.

The first chapter of the dissertation clearly identifies and periodizes the stages of evolution of the theory of social capital, within which the following stages are defined: latent, conceptualization, convergence of approaches and pragmatization (implementation) of certain provisions of the theory. Contradictions in the definition of its essence, structural elements and key characteristics are revealed. Based on a critical and constructive analysis and development of the main provisions of the social capital theory, its essential characteristics are supplemented, the concepts of social capital and social capital of enterprise are formed, its components are presented, the classification of its types is improved, which is the basis for building a methodology for assessing social capital. Models of social capital of an enterprise are proposed depending on the dominance of individual components.

The place and role of social capital in ensuring the development of an enterprise in a network economy are considered. The conceptual foundations of the development of the network economy theory are highlighted. The criteria for the positive role of social capital in ensuring the development of an enterprise in a network economy are generalized. The manifestations of network effects in relation to social capital in various models of

enterprise relations are specified, where the positive and negative effects of the network effect in interaction with social capital in these models are substantiated.

Approaches to assessing social capital at different levels are considered. The methods for assessing social capital are systematized and a methodological approach to its assessment is formed, which includes a system of principles, a set of indicators and an algorithm for bringing the results to a comprehensive integrated indicator.

In the second section, the institutional prerequisites for the formation of social capital of Ukrainian enterprises are studied. The author reveals the upward position of Ukraine in the first years of independence and identifies the turning point (crisis) timeframe that was used to analyze changes in the level of social capital (expressed through trust in institutions and interpersonal trust). Based on the data of the State Statistics Service, international indices, national and global sociological surveys, the author has identified how long-term political and economic conditions have affected the formation of trust in institutions, interpersonal trust, and economic mentality. Ways to address the negative vector of social capital formation, which is manifested in the high level of shadow economy, low employment, demographic crisis, and institutional restrictions on foreign direct investment, are identified.

The relationship between the development of social and human capital is analyzed by comparing the dynamics of the Prosperity Index, the Global Sustainable Competitiveness Index, the Human Development Index, and the indicators of the State Statistics Service, which made it possible to track the peculiarities of the mutual development of social and human capital in Ukraine and the world. The influence of the dynamics of the network economy development on the state of social capital of Ukrainian enterprises is analyzed.

The author's approach to assessing the social capital of Ukrainian enterprises was tested, which resulted in determining the state of entrepreneurial social capital (macro level) and social capital of Ukrainian enterprises (micro level). The development of social capital of enterprises in the context of external and internal levels, potential and realized states is evaluated.

The third section defines the system of enterprise social capital management as a system of principles and methods for developing and implementing management decisions

related to the formation of social capital potential and ensuring the conditions for its implementation at the external and internal levels. The components of the enterprise social capital management system are defined: object of management, goal, objectives, principles and stages. The principles of enterprise social capital management are formulated: inclusion in the concept of management at the enterprise, multi-level and complex nature of management decisions, orientation and integration with strategic management decisions, social and market orientation. The purpose of managing the social capital of an enterprise is defined as the formation of stable trusting relationships in the internal and external environment of the enterprise to ensure maximization of its value. The system of functions of management of social capital of enterprise is presented: functions of management of social capital as a management system and functions of management as a special functional sphere of enterprise management. A mechanism for managing the social capital of enterprise is proposed.

The essence of information support for the management of social capital of enterprise is clarified, the main stages and principles of the process of its formation (transparency, consistency, integration with the general accounting system and social responsibility) are formulated. A system of indicators for information support of enterprise social capital management is proposed and an indicative set of KPIs for taking into account the social component in the enterprise controlling system is formed.

The essence of the development of social capital of enterprise is clarified on the basis of the formed integrated system of management of social capital of enterprise and a system of instruments for its development at the enterprise is presented in accordance with the formulated structure of social capital and the direction of influence of individual instruments.

Keywords: social capital, social capital of the enterprise, network economy, trust, connections, values, rules, human capital, digitalization, network, non-financial reporting, non-financial indicators, innovation activity.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Публікації у наукових фахових виданнях

1. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Соціальний капітал: еволюція концепції. *Вісник КНТЕУ*. 2021. №5. С. 34-46. URL: https://www.academia.edu/108374289/Social_Capital_Evolution_of_the_Concept

Особистий внесок здобувача: визначена періодизація розвитку теорії соціального капіталу підприємства та виокремлення етапів за критерієм оформлення теоретичних положень та практичного інструментарію; узагальнені сутнісні характеристики соціального капіталу, на основі чого сформований авторський підхід до його трактування;

2. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Роль соціального капіталу у забезпеченні розвитку економіки. *Проблеми економіки*. 2021. №2 (48). С. 37-48. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2021-2_0-pages-37_48.pdf

Особистий внесок здобувача: аналіз макропоказників та даних міжнародних індексів, що розширює та конкретизує взаємозв'язок розвитку соціального капіталу та економіки, а також аргументує вплив соціального капіталу на розвиток підприємства;

3. Kurnosenko A. The influence of social capital on network effects. *SCIENTIA FRUCTUOSA*. 2022. № 6. pp. 63-75. URL: https://www.researchgate.net/publication/367002473_The_influence_of_social_capital_on_network_effects

4. Курносенко А.О. Взаємозв'язок впливу людського та соціального капіталу підприємства на економічний розвиток в Україні. *Ефективна економіка*. 2023. №9. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/2194>

5. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Оцінка стану та ефективності соціального капіталу підприємств України. *БізнесІнформ*. 2023. №9. С. 174-185. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2023-9_0-pages-174_185.pdf

Особистий внесок здобувача: висвітлено авторський підхід до оцінки соціального капіталу підприємства на мікрорівні, а саме уточнено принципи, на яких він ґрунтується, визначена структура комплексної оцінки стану та ефективності соціального капіталу підприємства, розроблено алгоритм розрахунку комплексного показника, на основі даного підходу проведено анкетне опитування та розраховано інтегральний показник.

6. Курносенко А.О. Концепція управління соціальним капіталом підприємства в умовах мережевої економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. №59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3530>

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

1. Курносенко А.О. Вплив соціального капіталу на розвиток підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України*: збірник тез I Міжнародної науково-практичної он-лайн конференції. м. Київ, 15 березня 2021 р. С. 239-240

2. Курносенко А.О. Соціальний капітал підприємства. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні*: збірник тез XI Міжнародної науково-практичної конференція. м. Київ, 19-20 травня 2021 р. С. 74-76.

3. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Вплив соціального капіталу на розвиток нових форм фінансування бізнесу. *Science, theory and practice: збірник тез XXIX Міжнародної науково-практичної конференції*. м. Токіо, Японія, 08-11 червня 2021 р. С. 142-143.

Особистий внесок здобувача: окреслені позиції щодо впливу соціального капіталу на розвиток нових форм фінансування бізнесу та доповненні макроекономічними показниками;

4. Курносенко А.О. Соціальний капітал як фактор формування мережевої структури підприємства. *Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України*: збірник тез III Міжнародної науково-практичної онлайн конференції. Україна, Київ. 13 жовтня 2021 р. С. 834-837.

5. Курносенко А.О. Стан розвитку мережевої економіки в Україні. *Глобалізаційні виклики розвитку національних економік*: збірник тез II Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Київ, 19-20 жовтня 2021 р. С. 424-426.

6. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Особливості дії мережевих ефектів у різних моделях взаємодії системи господарювання. *Innovations and prospects of world science*: збірник тез XII International Scientific and Practical Conference. Ванкувер, 20-22 липня 2022 р. С. 274-278.

Особистий внесок здобувача: визначено особливості прояву мережевого ефекту під впливом соціального капіталу в різних моделях взаємодії системи господарювання;

7. Курносенко А.О., Поха А.В. Діджиталізація підприємства: вплив на бізнес-планування. *Science and technology: problems, prospects and innovations*: збірник тез I

International Scientific and Practical Conference. Японія, Осака. 21 жовтня 2022. С. 434-439.

Особистий внесок автора: визначено, що врахування цифрового забезпечення у контексті формування бізнес-плану підвищить його якість.

8. Курносенко А.О., Шульга В.С. Корпоративна соціальна відповідальність як об'єкт бізнес-планування. *MODERN RESEARCH IN WORLD SCIENCE*: збірник тез ІХ Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Львів. 28-30 листопада 2022. С. 1746-1750.

Особистий внесок автора: визначено, що врахування заходів пов'язаних з розвитком корпоративної соціальної відповідальності в бізнес-плані підприємства підвищить його якість та зацікавленість з боку інвесторів.

9. Курносенко А.О. Соціальний капітал - драйвер інноваційної активності у повоєнному відновленні. *Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні: виклики воєнного часу*: збірник тез XIV Міжнародного бізнес-форуму Україна, ДТЕУ. 23 березня 2023. С. 90-92.

10. Курносенко А.О. Розвиток соціального капіталу підприємства як компонент стратегії повоєнного відновлення. *Економіка та безпека бізнесу в XXI столітті*: збірник тез І Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Київ. 24-25 травня 2023. С. 51-54.

11. Курносенко А.О. Моделі соціального капіталу підприємства. *Соціально-економічний стан в умовах воєнного стану*: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Суми. 19 лютого 2024. С. 38-41.

ЗМІСТ

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ	2
АНОТАЦІЯ.....	3
ВСТУП	13
РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи формування соціального капіталу підприємства	25
1.1. Сутність та еволюція концепцій соціального капіталу	25
1.2. Місце та роль соціального капіталу у забезпеченні розвитку підприємства в умовах мережевої економіки	51
1.3. Систематизація методів оцінки соціального капіталу підприємства	68
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1	90
РОЗДІЛ 2. Аналіз соціального капіталу підприємств України	93
2.1. Інституційні передумови формування соціального капіталу підприємств України	93
2.2. Аналіз взаємозв'язку розвитку людського та соціального капіталу підприємств України	117
2.3. Оцінка впливу динаміки розвитку мережевої економіки на стан соціального капіталу підприємств України	139
2.4. Оцінка соціального капіталу підприємств України	156
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2	179
РОЗДІЛ 3. Вдосконалення напрямів формування на використання соціального капіталу підприємства	184
3.1. Система управління соціальним капіталом підприємства	184
3.2. Інформаційне забезпечення управління соціальним капіталом підприємства ..	197
3.3. Інструменти розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки	206
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3	214
ВИСНОВКИ	217
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	222
ДОДАТКИ.....	246

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Наразі в Україні чітко не сформована модель економічної системи, а коли в країні відбуваються глибокі трансформаційні процеси в умовах невизначеності, то перед представниками бізнесу виникає ряд викликів. В умовах нестабільного зовнішнього середовища їм важко робити прогнози та планувати свою діяльність. В цей же час міжнародна економічна арена характеризується зростанням ролі факторів пов'язаних з соціалізацією, інформатизацією та інтелектуалізацією економіки. Включеність країни та вітчизняних представників бізнесу в ці процеси може пом'якшити ризики невизначеності.

Увага в процесі управління до нематеріальних факторів впливу на фінансовий результат призведе до стабілізації діяльності підприємства та формування більш стійких передумов до інтенсивного розвитку. Зокрема, важливу роль грають відносин між суб'єктами підприємницької діяльності та в середині них самих, тому менеджмент підприємства повинен бути спрямований на можливості, умови та перспективи накопичення інформації, знань, зв'язків, каналів комунікації, необхідних для досягнення пріоритетних напрямів розвитку. Такий підхід до управління можливий в умовах імплементації розвитку соціального капіталу на підприємстві та зваженої цифрової трансформації, що в умовах мережевої економіки є незворотнім процесом.

Формування соціального капіталу як ніколи актуалізується в Україні в умовах війни та перспектив повоєнного відновлення. На сьогоднішній день в країні є запит на новий суспільний договір: держава має спрямувати зусилля на подолання корупції, створення умов для стимулювання розвитку підприємництва та формування довіри до інститутів. Натомість, підприємницький сектор має забезпечувати прозоре ведення бізнесу, формувати високі стандарти корпоративної культури та соціальної відповідальності з метою забезпечення інклюзивного економічного розвитку України. Таке нетривіальне завдання неможливо вирішити без розвитку соціального капіталу, в основі якого лежать довіра та цінності.

Крім того, підприємницький сектор давно усвідомив цінність соціального капіталу у забезпеченні високих фінансових результатів діяльності. Адже визнання товарів та послуг на ринку ґрунтується на довірі споживача, залучення капіталу – на довірі інвесторів, а залучення висококваліфікованого персоналу – на довірі до роботодавця. Удосконалення менеджменту підприємства шляхом доповнення управлінням соціальним капіталом та цифровою трансформацією дозволяє оптимізувати роботу персоналу, підвищити продуктивність праці, сформувати пул корисних контактів та навички їх ефективного використання, знизити транзакційні витрати, підвищити рівень позитивної репутації підприємства як роботодавця, виробника товарів (послуг) тощо. За таких умов підприємства формують досить міцну конкурентну перевагу.

В довгостроковій перспективі такі заходи можуть призвести до масштабування бізнесу та формувати в країні тенденції, які формуються в світі від розвитку соціального капіталу та мережевої економіки. Мова йде про появу нових суб'єктів господарювання – мережевих структур. Це дозволяє їм бути більш гнучкою організаційною формою, яка може швидко пристосовуватись до економічних, соціальних, політичних та інших змін.

Одним із драйверів розвитку мережевої економіки і формалізації соціального капіталу є цифровізація. Процес діджиталізації економічних процесів в суспільстві є одним із пріоритетних напрямів розвитку країн світу (наприклад, програма “Горизонт Європа”, Програма розвитку ООН в Україні тощо). В Україні він активно підтримується та розвивається завдяки Міністерству цифрової трансформації.

Щодо підприємств, то в умовах мережевої економіки є широкі можливості до оптимізації роботи будь-яких процесів за рахунок впровадження низки сучасних цифрових рішень для бізнесу в сфері маркетингу, прийнятті оперативних, тактичних та стратегічних рішень, обліку, комунікації, управління проектами, інформаційній безпеці тощо. Важливо, що впровадження будь-яких цифрових рішень має бути зваженим, підкріплене сприйняттям персоналу, їх навичками роботи з програмними продуктами, чітким описом бізнес-процесів для забезпечення їх ефективності.

Передумови до формування концепції соціального капіталу попередньо були закладені такими науковцями як: Г. Бекер, Т. Шульц, Г. Лорі, Й. Бен-Порат, К. Ероу та інші. Вже безпосередньо концептуальні основи соціального капіталу першими описали Дж. Коулмен, П. Бурдєс, Ф. Фокуяма, Р. Патнем, формуючи різні підходи до його трактування.

Їх дослідження та роздуми з цього питання пробудили науковий інтерес інших науковців: П. Дасгупта, М. Пелдема, М. Грановеттера, Л. Райана, А. Шарона, А. Портеса, Б. Фолькера та Х. Флепа, Р. Інглхарда, М. Вулкока, Ч. Стейнфілда, Н. Еллісона, К. Лампе, Дж. Вітак, С. Нэка та Ф. Кіфера, Я. Алгана та П. Кагука, Л. Гуизо, П. Сапиенца, Л. Зингалеса, Л. Боттацци, М. да Рина і Т. Хеллманна, Є. Боксмана, М. де Гранта та Д. Флепа, Р. Барта, Дж. Брема та В. Рана, Дж. Нахапіт та С. Гошел, Д. Нока, Л. Парсона, К. Фішера, Б. Файна, М. Мембела-Поллана та Х. А. Пена-Лопес, П. С. Адлера та Сок у Квона, Е. Остром та інших.

Питанням соціального капіталу займалися такі українські вчені: В.М. Геєць, З.І. Галушка та І.І. Нафус, Б.В. Буркинський та В.Ф. Горячук, І.В. Журавльова, К.Р. Немашкало та О.А. Курбатова, М. Горожанкіна, М. Лесечко, Н. Гавкалова, О.А. Грیشнова та інші. Результати наукових розвідок були розкриті в дисертаційних роботах наступних вчених: В. В. Король, І.І. Нафус, К.О. Кізілової, М. С. Широкової, М. О. Мельничук, О.Б. Сивак, О.Б. Демків, О.О. Убейволк, Л. В. Єлісеєвої, А. І. Нечепуренко та інші.

Постулати мережевої економіки початково бути розкриті такими вченими: М.Кастельс, К. Келлі, Б. Де Лонг, М. Фрумкін, К. Шапіро, М. Катц, Х. Веріан та інші.

Серед українських вчених даним питанням займалися: А. А. Гриценко, Є. І. Песоцька, Т.В. Дзядук, Н.П. Топішко, Н.Є. Мазіна, А.О.Самойленко, А.Л. Залужний, А.І. Муленко, О.В. Кіріченко, А.В. Кобилянська, К.С. Шабан, В.А. Ільченко, В.О. Корнівська, І.П. Кравчук, О.О. Плахотнік, Білега О.В., Носова Т.Ю., Гоцинський А.В. та інші.

Наявність такого значного обсягу ґрунтовних наукових праць формує гарні перспективи до укорінення теорії соціального капіталу та конкретизації його

положень, про те наразі цей процес триває. В умовах формування нового суспільного ладу, викликаного розвитком технологій, відбувається реформування концепції соціального капіталу. Зокрема, недостатньо висвітлена роль соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки, механізм його формування та впливу та фінансові результати діяльності підприємства, засоби нарощення та ефективного використання.

Актуальність даного питання підтверджується зацікавленістю з боку міжнародних організацій, науково-дослідних інститутів, аналітичних центрів тощо. Так, рівень розвитку соціального капіталу країн можна побачити у щорічних звітах Програми розвитку ООН (UNDP), зроблених на основі економічних та соціальних індикаторів (показників); Світовий банк розробив дві методики оцінки соціального капіталу: інструмент оцінки соціального капіталу (Social Capital Assessment Tool, SOCAT) та інтегрований опитувальник по соціальному капіталу (Social Capital Integrated Questionnaire, SOCAP IQ), по хвилям проводиться Світове дослідження цінностей (WVS) тощо.

Розвиток мережевої економіки в світі характеризується такими індикаторами: Індекс інформаційного суспільства (ISI), Індикатор електронної готовності (ERI), Індекс економіки знань (KEI), Індекс мережевої готовності (NRI), Індекс цифрової економіки та суспільства (DESI) та інші. Наразі розроблені методики оцінки соціального капіталу підприємства, зокрема: Navigator (шведської страхової компанії), IAM, IC Index, IC Rating тощо.

Отже, проблематика формування та розвитку соціального капіталу є надзвичайно актуальною для України, де спостерігається слабкість інститутів, низький рівень довіри до їх функціонування, нерозвиненість корпоративних стандартів управління, що у підсумку є стримуючим фактором розвитку соціального капіталу на будь-якому рівні.

Актуальним є вирішення проблем, пов'язаних із дослідженням понять соціального капіталу підприємств, а також розробкою теоретичних та методичних положень щодо його формування, функціонування та розвитку в умовах мережевої економіки.

Зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконувалась відповідно до тематичних планів наукових досліджень кафедри економіки та фінансів підприємства Державного торговельного університету за наступними темами: “Підприємницький потенціал в системі національної безпеки” (номер державної реєстрації 0124U001631) (запропоновано методологію оцінки стану та ефективності соціального капіталу підприємства в розрізі формування його потенціалу та перспектив реалізації); “Системи оцінювання економічної ефективності захисту корпоративної інформації” (номер державної реєстрації 0121U110908) (визначено, що формалізація соціального капіталу за допомогою цифрових продуктів викликає необхідність у посиленні заходів захисту корпоративної інформації, надані рекомендації щодо цього в контексті оптимізації роботи з персоналом); “Оцінка соціально-економічного потенціалу підприємства” (номер державної реєстрації 0121U114374) (сформовано методику експрес діагностики соціально-економічного потенціалу підприємства, ідентифіковано показники в межах соціального потенціалу).

Об'єктом наукового дослідження є процес формування, функціонування та розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади і практичні аспекти формування, функціонування та розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки.

Метою дисертаційної роботи є обґрунтування напрямів та інструментів формування і розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки.

Виходячи з мети дослідження в роботі поставлені завдання, що визначають структуру дисертації. Такими завданнями є:

- 1) з'ясувати сутність та основні елементи теорії соціального капіталу, на основі цього розвинути теорію соціального капіталу підприємства;
- 2) визначити роль та місце соціального капіталу у забезпеченні розвитку підприємства в умовах мережевої економіки;

- 3) систематизувати методи оцінювання соціального капіталу, сформулювати принципи та методичний підхід до оцінювання соціального капіталу підприємства;
- 4) з'ясувати вплив інституційного середовища на формування соціального капіталу підприємств в Україні;
- 5) проаналізувати взаємопов'язаність розвитку людського та соціального капіталу підприємств в Україні;
- 6) визначити вплив мережевої економіки на розвиток соціального капіталу підприємств в Україні;
- 7) оцінити соціальний капітал підприємств України;
- 8) розробити систему управління соціальним капіталом на підприємстві;
- 9) обґрунтувати підхід до формування інформаційного забезпечення управління соціальним капіталом підприємства;
- 10) визначити інструменти розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки.

Методи дослідження. Розв'язання поставлених завдань було здійснено на основі застосування загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, зокрема: аналізу та синтезу, індукції і дедукції, узагальнення, абстракції – для визначення сутності та особливостей формування соціального капіталу підприємства, стану його розвитку в умовах мережевої економіки (п. 1.1, 1.2, 1.3); мікроекономічного аналізу - для виявлення взаємозв'язку соціального капіталу та проявів мережевих ефектів в різних моделях взаємовідносин підприємства (1.2); структурно-логічного аналізу – для систематизації підходів оцінки соціального капіталу підприємства (п. 1.3); діалектичний, системний, економіко-статистичний, порівняння – з метою аналізу інституційних передумов формування соціального капіталу підприємства, аналізу розвитку соціального, людського капіталів та мережевої економіки в Україні та світі (п. 2.1, 2.2, 2.3); графічно-аналітичний - для наочної ілюстрації досліджуваних тенденції, взаємозв'язків у предметній області дослідження (п. 2.1., 2.2., 2.3., 2.4); метод опитування (анкетування) – для аналізу стану соціального капіталу підприємства на мікрорівні (п. 2.4); метод середньозваженої бальної оцінки

- для комплексної інтегральної оцінки соціального капіталу підприємства (п. 1.3, 2.4); метод аналізу конкретних ситуацій - для розробки інструментів розвитку соціального капіталу в умовах мережевої економіки (п. 1.2, 3.3).

Інформаційною базою дисертаційного дослідження є вітчизняні законодавчі та нормативні документи, міжнародні стандарти, фінансова та нефінансова звітність підприємств, монографічні дослідження вітчизняних та закордонних авторів, матеріали наукових, науково-практичних конференцій та періодичних видань, інформація спеціалізованих фахових сайтів інтернет-ресурсів, аналітичні дослідження, результати опитувань та анкетування менеджерів та працівників підприємств України, власні спостереження, дані Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України, Міністерства економіки України, Аудиторської палати України, звіти Міністерства освіти України, Національного банку України, Міністерства цифрової трансформації України, аналітичні звіти Центра Разумкова, результати Світового дослідження цінностей, Індекс сприйняття корупції (CPI), дані та дослідження Світового Банку, OECD (Індекс регуляторних обмежень прямих іноземних інвестицій), звіти ООН по торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), Міжнародного союзу електрозв'язку (ITU), звіти Європейської економічної комісії ООН (UNECE, а саме Індекс готовності до передових технологій), Індекс процвітання, Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності, Індекс сталого розвитку організації громадянського суспільства, Індекс мережевої готовності, Індекс людського розвитку, звіти Глобального договору ООН щодо нефінансової звітності.

Наукова новизна одержаних результатів. Здійснені у дисертації наукові дослідження дозволили авторові отримати такі суттєві наукові результати, що розкривають його особистий внесок у розробку даної проблеми і конкретизують наукову новизну роботи:

Вперше:

- класифіковано моделі соціального капіталу підприємства за ознакою домінування одного із складових його взаємопов'язаних елементів: ідеальна –

розвиненість та збалансованість всіх елементів; консервативна - домінування правил (формальних інструкцій); ідеологічна – домінування цінностей; філантропічна – домінування довіри; модель онлайн-мережі - домінування зв'язків; стратегічно-орієнтовна - елементи збалансовані відповідно до цілей розвитку. Це створює необхідне теоретичне підґрунтя для уніфікації алгоритму підбору інструментів управління ним залежно від ідентифікованої моделі та цілей розвитку підприємства.

Удосконалено:

- теоретичні основи дослідження концепції соціального капіталу шляхом періодизації еволюції теорії соціального капіталу та виокремлення етапів за критерієм оформлення теоретичних положень та практичного інструментарію: латентний (накопичувальний характер стосовно уявлення про теорію соціального капіталу без конкретизації поняття), концептуалізації (введення в науковий обіг поняття “соціальний капітал”), конвергенції та прагматизації (результат розвитку та реалізації дослідницьких програм), що розширює розуміння концепції соціального капіталу та окреслює актуальні напрями подальших наукових розвідок;

- класифікацію соціального капіталу підприємства, яка на відміну від існуючих передбачає його поділ за характером існування (усвідомлений та латентний), за рівнем збалансованості (збалансований та незбалансований), за станом управління (потенційний та реалізований), що поглиблює розуміння сутності соціального капіталу та його проявів і формує основу для формування системи управління ним на підприємстві;

- підхід до комплексного оцінювання соціального капіталу на засадах принципів ієрархії, структуризації, динамічності, узагальнення, системності, інтегрованості та комплексності, збалансованості та забезпечення довгострокового розвитку, який передбачає дворівневу оцінку соціального капіталу у розрізі макро- та мікросередовища з деталізацією за зовнішнім та внутрішнім соціальним капіталом на мікрорівні та виокремленням потенційної та реалізованої компонент в розрізі окремих елементів соціального капіталу. Сформовано цілі оцінювання в розрізі окремих рівнів методики, відповідну систему показників, джерела їх формування та алгоритми оцінювання, порядок зведення інтегрального індикатора та критерії його оцінювання, що дозволить здійснювати моніторинг соціального капіталу

підприємства на постійній основі, виявляти сильні та слабкі сторони в його формуванні, здійснювати горизонтальний аналіз соціального капіталу підприємства та розробляти на цій основі заходи щодо подальшого його розвитку;

- розуміння взаємозв'язку розвитку соціального капіталу та макроекономічних показників в історичному контексті інституційних передумов формування господарського менталітету, довіри та людського капіталу шляхом систематизації та комплексного застосування наявних методів вивчення економічного розвитку, що включають вимірники окремих елементів соціального капіталу, що дозволило виявити такі закономірності: деструктивні дії владних структур призводять до збільшення рівня недовіри до них; зміна соціального капіталу у кризові періоди в Україні характеризується зростанням довіри до органів захисту та правопорядку, натомість до законодавчої та виконавчої влади довіра не підвищується, що свідчить про їх інституційну неефективність; підприємства як самостійна господарська одиниця можуть коригувати недоліки сформованого господарського менталітету, що в перспективі дозволить не лише формувати стратегії розвитку соціального капіталу в певних умовах функціонування підприємства, а і розуміти вплив соціального капіталу на розвиток економіки країни;

- систему інструментів розвитку соціального капіталу підприємства, яка на відміну від існуючих, передбачає їх групування за спрямованістю дії на елементи соціального капіталу (соціально-, ціннісно-, інституційно- та інноваційно-орієнтовні), враховує особливості функціонування підприємства в умовах мережевої економіки, особливості формування соціального капіталу в межах окремих мереж (підприємство-трудова колектив, підприємство-партнери, підприємство-споживач, підприємство-постачальники, підприємство-кредитно-фінансові установи, підприємство-держава), що дозволить цілеспрямовано обирати інструменти розвитку та нарощення соціального капіталу залежно від його ідентифікованої моделі, рівня розвитку та виду мережі.

- методологічний підхід до побудови системи управління соціальним капіталом підприємства в умовах мережевої економіки, який на відмінну від існуючих включає мету, завдання, принципи, функції, механізм та етапи управління, передбачає формування інформаційного забезпечення за джерелами та способом формування відповідно до елементів структури соціального капіталу підприємства, впорядкування етапів процесу їх

формування, створення орієнтовного набору KPI, що дозволить регламентувати процедури збору та оброблення інформації для подальшого аналізу, формування рішень щодо розвитку соціального капіталу та врахування соціальної складової у системі контролінгу підприємства;

Набули подальшого розвитку:

- сутність та характеристики концепту «мережева економіка», що на відміну від існуючих підходів враховує присутність соціального капіталу, а саме конкретизується характер прояву мережевого ефекту у різних моделях взаємовідносин підприємства: в моделях підприємство-трудова колектив та підприємство-партнери наявний негативний характер впливу мережевого ефекту, в моделях підприємство-споживач та підприємство-адміністрація - позитивний, а в моделях підприємство-постачальники та підприємство-кредитно-фінансові установи він не діє;

- визначення ролі соціального капіталу у забезпеченні розвитку підприємства в умовах мережевої економіки, що на відміну від наявних підходів розглядає компоненти соціального капіталу як елементи життєздатності мережі, які в свою чергу формалізуються продуктами мережевої економіки, що дозволить поглибити теоретичні розробки у напрямку імплементації положень теорії соціального капіталу та мережевої економіки, а в практичній площині розширити напрями розвитку підприємства на шляху до мережевізації економічних відносин та нарощення соціального капіталу ;

- розуміння взаємозв'язку між розвитком людського та соціального капіталу. Зокрема, з'ясовано, що високий рівень людського капіталу (особливо освітньої компоненти) не забезпечує такий же високий рівень соціального капіталу, що вказує на важливу роль універсальних навичок (так званих *soft skills*), що дозволить вдосконалювати політику підбору персоналу на підприємстві;

- уявлення щодо розвитку соціального капіталу підприємств України, а саме з'ясовано, що найбільш розвиненим показником потенціалу соціального капіталу є довіра в трудовому колективі, а найменш розвиненим - використання особистих контактів у досягненні бізнес-цілей; зовнішній соціальний капітал підприємств

характеризується невикористаним потенціалом, а внутрішній навпаки; визначені особливості розвитку соціального капіталу на підприємствах в розрізі кількості працівників та організаційної структури, що надає більш чітке уявлення про стан та ефективність розвитку соціального капіталу підприємств в Україні та сприятиме більш виваженому вибору інструментів розвитку його окремих компонентів.

Практичне значення дослідження полягає в розробці науково-методичних і практичних рекомендацій щодо розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки. Авторські розробки знайшли застосування у практичній діяльності:

Результати наукового дослідження мають прикладний характер, знайшли практичне застосування в діяльності: ТОВ СП “НІБУЛОН” (довідка №1619/3-24/33 від 23.02.2024 р.), ТОВ “ЄСВ Сервіс”(довідка №47/2 від 09.02.2024 р.), ФГ Сенів Василь Онуфрійович (б/н від 31.12.2021 р.), ТОВ “ДЕЛЬТА ВІЛМАР УКРАЇНА” (довідка б/н від 01 грудня 2023 р.), Спільки підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України (довідка № 5 від 07.03.2024 р.)

Здобувачка брала активну участь в роботі кафедри, а саме в підготовці та публікації опорного конспекту лекцій з дисципліни “Корпоративні фінанси”. Також з 2021/2022 навчального року по теперішній час проводить практичні заняття на кафедрі економіки та фінансів підприємства з дисциплін “Економіка та фінанси підприємства”, “Економіка рекламного підприємства”, “Бізнес-планування” та “Ціноутворення”, де використовує окремі результати дослідження.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним завершеним науковим дослідженням. Основні ідеї та науково-практичні положення, які викладено в дисертації, опублікованих працях та виносяться на публічний захист, є результатом особистих досліджень автора.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дисертаційної роботи презентувалися у формі доповідей та публікацією тез на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: “Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України” (м. Київ, 15 березня 2021 р.), “Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні” (м. Київ, 19-20

травня 2021 р.) , “Science, theory and practice” (м. Токіо, Японія, 08-11 червня 2021 р.), “Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України” (м. Київ, 13 жовтня 2021 р.) , «Глобалізаційні виклики розвитку національних економік» (м. Київ, 19-20 жовтня 2021 р.) , “Innovations and prospects of world science” (Ванкувер, 20-22 липня 2022 р.) , “Science and technology: problems, prospects and innovations” (Японія, Осака, 21 жовтня 2022), «MODERN RESEARCH IN WORLD SCIENCE» (Україна, Львів, 28-30 листопада 2022), “Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні: виклики воєнного часу” (Україна, ДТЕУ, 23 березня 2023), “Економіка та безпека бізнесу в XXI столітті” (Україна, Київ, 24-25 травня 2023), «Соціально-економічний стан в умовах воєнного стану» (Україна, Суми, 19 лютого 2024р.).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано достатню кількість публікацій, зокрема: 6 статей у наукових фахових виданнях, з яких 3 у співавторстві, 3 одноосібні; 11 - тез доповідей у міжнародних науково-практичних конференціях, з яких 4 у співавторстві, 7 одноосібні. Загальний обсяг публікацій - 3,70 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи складає 290 сторінок, у тому числі основного тексту 209 сторінок (9,7 друк. арк). Робота містить 49 рисунків, 46 таблиць, список використаних джерел із 259 найменувань на 24 сторінках, 30 додатків на 44 сторінках.

РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи формування соціального капіталу підприємства

1.1. Сутність та еволюція концепцій соціального капіталу

Зміна світогляду суспільства, яка проявляється у становленні економіки знань та інформаційної економіки, винесла в науковий обіг низку сучасних концепцій, які вносять ясність в першопричини сучасного стану суспільства [1 ст. 34].

Прогрес науки залежить від кількості знань успадкованих від попередніх поколінь [2]. Така закономірність наукового пізнання диктує певні вимоги до дослідження особливостей розвитку сучасних економічних систем, їх трансформації в інші системи, пізнання будь-яких економічних явищ і процесів.

Інтуїтивне відчуття науковцями впливу нематеріальних чинників на економічні, політичні та соціальні процеси в суспільному просторі, пробудило в них інтерес до такої «невидимої сили».

Є маса прикладів, коли ідея, яка існує в наш час, була вже колись давно проголошена, але не прийнята. Так, само можна сказати і про концепцію соціального капіталу (далі СК). Не дивлячись на те, що вона є відносно новою, можна прослідкувати певний процес еволюції наукових поглядів, який призвів до її формування. Її ідеї описувались окремими вченими і відчувались на інтуїтивному рівні, проте для загалу вони були не зрозумілими, в них не вбачали практичного значення [1 ст. 36].

Перше на, що звернули увагу науковці це вроджені та набуті якості індивіда (в першу чергу як працівника). Так, в науковому обігу поступово виникають дискусії, щодо концепту людського капіталу (далі ЛК). В рамках чого розглядалися і наслідки включення індивіда в соціальні групи. При цьому у працях мислителів різних часів піднімалися теми соціальних, економічних та політичних наслідків взаємовідносин між людьми, розглядався механізм формування суспільної солідарності та довіри, які роблять соціум більш пристосованим до змін в суспільному устрої, політичній чи економічній системах тощо.

Починаючи з 18 ст. в науковому просторі почала генеруватись ідея про «невидиму сторону» виробничого процесу, який на той час був на першому місці, а людський (трудовий) потенціал розцінювався більшою мірою тільки в кількісному вираженні. Ці ідеї були в роботах таких авторів як Девід Юм в «Трактаті про людську природу» (перша половина 18 ст.), Адам Сміт та Девід Рікардо (кінець 18 ст. початок 19 ст.), К. Маркс та Ф. Енгельс, Алексис де Токвіл (перша половина 19 ст.) «Демократія в Америці» та інші. На першому місці була промислова революція, в період якої відбувались перегони за першенство в технічних (промислових) розробках та кількості вироблених матеріальних благ.

Вже наприкінці 19 ст. увага науковців зосереджується не на дослідженні законів обміну, виробництва та споживання, а на тих законах, які керують цими процесами. Оскільки основною формою національного багатства стає людина, тому її всебічний розвиток стає основним ключем господарського механізму [2].

В цей час такому аспекту вперше приділили належну увагу представники історичної школи (Г. Шмоллер, В. Зомбарт, М. Вебер), інституціоналізму (Т. Веблен) та маржиналізму (К. Менгер, Л. Мізес). У визначені предмету політичної економії вони сходились на думці, що вона повинна вивчати моральні та етичні аспекти господарської діяльності, думки та психологію людей у цьому процесі, природу людського духу, енергійність нації, значення націоналізму, проблеми мотивації та економічної поведінки людей, їхню культуру [2].

Продукт зміни свідомості людства виявляється у еволюції світового господарського розвитку. Постійна комунікація та процес соціалізації висувають нові вимоги до економіки та господарського механізму. Так, наразі ми маємо чіткі періоди технологічних змін, до яких людство на підсвідомому рівні було готове і потребувало цього. Навряд чи такі зміни мали місце, якби: по-перше, не відбувався би процес обміну інформацією між країнами; по-друге, якщо б всі країни існували в закритому середовищі і були захищені від співпраці один з одним; по-третє, не існувала би проблема обмеженості ресурсів. Тобто, значною мірою ці процеси відбувались за рахунок постійного функціонування СК [1 ст. 34].

Наразі в науковому середовищі триває активний дискурс щодо поняття «соціальний капітал». Це викликано процесом його становлення як повноцінної наукової теорії, яка віддзеркалює та пояснює важливі суспільні процеси [1 ст. 34].

Поштовх для концептуалізації ідеї СК виник завдяки працям вчених, які не використовуючи самого терміну, описували вплив нематеріальних чинників на певні економічні, соціальні чи політичні проблеми. Зокрема, до числа таких науковців належать: Г. Бекер [3], Т. Шульц [4], Г. Лорі [5], Й. Бен-Порат [6], К. Ероу [7] та низка їхніх попередників.

Вже безпосередньо концептуальні основи СК першими описали Дж. Коулмен [8;9], П. Бурдьє [10], Ф. Фокуяма [11;12], Р. Патнем [13;14], формуючи різні підходи до його трактування.

Їх дослідження та роздуми з цього питання пробудили науковий інтерес інших авторів: П. Дасгупта [15], М. Пелдема [16], М. Грановеттера [17], Л. Райана [18], А. Шарона [19], А. Портеса [20], Б. Фолькера та Х. Флепа [21], Р. Інглхарда [22], М. Вулкока [23;24;25], Ч. Стейнфілда, Н. Еллісона, К. Лампе та Дж. Вітак [26], С. Нэка та Ф. Кіфера [27], Я. Алгана та П. Кагука [28], Л. Гуизо, П. Сапиенца та Л. Зингалеса [29], Л. Боттацци, М. да Рина та Т. Хеллманна [30], Є.Боксмана, М. де Гранта та Д. Флепа [31], Р. Барта [32;33], Дж. Брема та В. Рана [34], Дж. Нахапіта та С. Гошела [35], Д. Нока [36], Л. Парсона [37], К. Фішера [38], Б. Файна [39], М. Мембела-Поллана та Х. А. Пена-Лопес [40], П. С. Адлера та Сок у Квона [41], Е. Остром [42;43] та інших. Перераховані вчені з різних сторін підходили до трактування поняття СК, тим самим формуючи парадигму нової теорії.

Вітчизняних науковців феномен СК ґрунтовно зацікавив у 2005 році. Саме в цьому році була захищена перша кандидатська дисертація В. В. Сукачова на тему “Політична довіра як складова соціального капіталу громадського суспільства”. З тих пір в Україні було захищено 42 дисертації, дві з яких докторські. Українські науковці досліджували СК в різних сферах, їх розподіл за спеціалізацією дисертаційної роботи представлений в дод. А.

Окрім науковців зазначених в дод. А також питанням СК цікавились інші провідні українські вчені: В. М. Геєць [44], З. І. Галушка та І. І. Нафус [45], Б. В.

Буркинський та В. Ф. Горячук [46], І. В. Журавльова, К. Р. Немашкало та О. А. Курбатова [47] та інші.

Такий значний інтерес до даного концепту вимагає чіткого структурування поглядів науковців та конвергенцію в єдину багатогранну концепцію. Адже, досі не має загальноприйнятого чіткого трактування даного поняття та його характерних рис.

Таким чином, ідентифікацію та характеристику основних етапів еволюції концепції СК можна представити у табл. 1.1

Таблиця 1.1

Ідентифікація та періодизація етапів еволюції теорії СК

Назва етапу	Період	Коротка характеристика
I етап: латентний (Л. Дж. Ханифан [48], М. Туган-Барановський [49], Дж. Джейкобс [50], М. Олсон [51], К. Ерроу [7], Г. Беккера [3], Т. Шульца [4], Г. Лоурі [5], Й. Бен-Пората [6])	1916 -1985	Створення підґрунтя для формування концепції. Накопичення окремих «вузьких» досліджень щодо впливу комунікації, норм, правил на суспільні процеси. <i>Економічні передумови:</i> індустріалізація та активний розвиток промисловості
II етап: концептуалізація (П. Бурдьє [10], Ф. Фокуяма [11;12], Дж. Коулмен [8;9], Р. Патнем [13;14], Д. Нок [36], М. Грановеттер [17], Р. Інглхарт [22], Б.Фолькер та Х. Флеп [21], М. Вуллок [23; 24;25], Дж. Нахпійет та С. Гошал [35], С. Нек та Ф. Кіфер [27], Я. Алган та П. Кагук [28] та інші)	1986-2000	Усвідомлення значення нематеріальних чинників у розвитку суспільства, рівні його добробуту; введення в науковий обіг поняття «соціальний капітал»; плюралізм підходів до дослідження соціального капіталу за дисциплінарною ознакою. <i>Економічні передумови:</i> зміна економічної кон'юнктури, перегляд усталених моделей управління (перехід до стратегічного управління), зростання ролі нематеріальних чинників у формуванні економічних результатів, перехід до постіндустріальної епохи
III етап: конвергенція (Л. Райан [18], Ч. Стейнфілда, Н. Еллісона, К. Лампе та Дж. Вітак [26], К. Фішер [38] та інші) та прагматизація (М. Вуллок [25], Ж. Лабон та Р. С. Чейз [52], М. Пуньо та П. Верме [53], П-Р. Агенор та Хін Т. Дінг [54], О. Авдєєнко та М. Дж. Гілліган [55], К. Гамільтон, Дж. Хелівелл та М.	2001 – по теперішній час	Конвергенція підходів до дослідження соціального капіталу; реалізація міждисциплінарних дослідницьких програм під егідою Світового банку; імплементація окремих методологічних положень в практику (створення та імплементація методик оцінювання соціального капіталу); поглиблення досліджень соціального капіталу на різних структурних рівнях суспільства/ економіки; критика окремих положень <i>Економічні передумови:</i> функціонування

Вулкок [55] та інші)		постіндустріальної (інформаційної) економіки у розвинених країнах, нові екологічні виклики, що впливають на економіку; перегляд моделей управління, глобалізація, експоненційне зростання впливу нематеріальних чинників на економіку
----------------------	--	---

Джерело: розроблено автором [2]

Перший етап формування концепції СК, на наш погляд, можна визначити як *латентний*, який починається з першої половини 20-го століття. Даному періоду притаманний накопичувальний характер стосовно уявлень про СК. Ідея виникнення концепту СК передувє становленню теорії ЛК, яка виникла для обґрунтування рівня впливу людських якостей на господарський процес. Вроджені та набуті якості індивіда без належного обміну та розповсюдження не зможуть конвертуватись в матеріальні вигоди та проходити процес нарощення – це загальний тезис, який наводив на думку про наявну мережу зв'язків, яка сприяє такому процесу [2, ст. 36].

До представників цього етапу варто віднести Л. Дж. Ханіфан [48], М. Туган-Барановський [49], Дж. Джейкобс [50] та М. Олсон [51]. Вже більш конкретні аспекти СК, зокрема через опис людського впливу на нього, були описані в працях К. Ерроу [7], Г. Беккера [3], Т. Шульца [4], Г. Лоурі [5], Й. Бен-Пората [6]. Вперше термін «соціальний капітал» було використано Лід Джадсон Ганіфаном у 1916 р. у дискусіях щодо факторів формування суспільних відносин серед молоді у сільських школах, проте термін не увійшов у науковий обіг. Він наголошував на необхідності прив'язувати учням дух взаємодопомоги, виявлення доброї волі, симпатії один до одного, вміння налагоджувати соціальні відносини з людьми [48].

Фундаментальна праця М. Тугана-Барановського «Соціальні основи кооперації», певною мірою описує основи майбутньої теорії СК, бо в ній зазначено, що найвища мета суспільного розвитку - це кооперація всього суспільства [49]. Й. Бен-Порат проаналізував вплив форм соціальної організації на економічний обмін [6]. Наукова праця Гері Беккера є вагомим внеском в розвиток теорії ЛК та економічного підходу до соціальних питань. Науковець згідно своїм розрахункам стверджував, що інвестиції в ЛК у США приносять більш високу норму відсотка,

ніж інвестиції в цінні папери. Своєю працею заклав основи міждисциплінарного підходу до досліджень [3]. У праці М. Олсона «Логіка колективних дій» розкрита логіка мислення індивіда як структурної одиниці суспільства в процесі соціально-культурного розвитку. Основною тезою є те, що успіх організації залежить від особистих інтересів її учасників [51].

Наукові здобутки цих вчених стали підґрунтям для концептуалізації теорії СК, оскільки фундатори концепції роблять посилання саме на ці джерела. Отже, поява обґрунтованих досліджень теорії ЛК та колективних дій, які можуть спростити та пришвидшити рішення стали основним драйвером для розвитку концепту СК [2 ст. 37].

Латентний період розвитку концепції СК тривав до моменту конкретизації його змісту у 1983 році П. Бурдьє [10].

II етап розвитку теорії СК можна ідентифікувати як «концептуалізація». Цей період бере початок від першого його обґрунтування П'єром Бурдьє в своїй праці «Форми капіталу» [10] в 1983 році та подальшим його розповсюдженням в науковому просторі. Хвилю розвитку теорії СК підхопити також Ф. Фокуяма [11;12], Дж. Коулмен [8;9], Р. Патнем [13;14], ставши фундаторами нового концепту.

Варто зазначити, що значущість наукової теорій, визначається її здатністю вирішувати певний спектр проблем які впливають (фактично чи потенційно) на розвиток соціально-економічного простору або здатністю змінювати філософію ставлення до них. В рамках такої тези і були зосереджені подальші дискусії в процесі формування наукової парадигми СК.

Теоретичне підґрунтя для таких дискусій більш конкретно було сформоване Дж. Коулменом. Його наукові здобутки в цій проблематиці вважаються концептуальними основами теорії СК. Він визначав, що ефект від мобілізації СК може проявитись в економії часу (або пришвидшені процесу), накопиченні знань (при цьому їх отримання буде безкоштовним) та досвіду, перевірці своїх знань (обмін досвідом) тощо. І потенційно (в довгостроковій перспективі) такий ефект принесе матеріальні вигоди [8].

СК явище більшою мірою соціальне, проте природа його виникнення, а тому і вплив є досить різноманітні. Обґрунтування його феномену виходить за рамки суто соціологічних наук [2, ст. 37]. Тому, в межах даного періоду формуються різні наукові течії, які досліджують зміст та роль СК з різних позицій. Так спершу, М. Вулкок наводить основні підходи до трактування сутності СК, де виокремлює: інституційний, мережевий, комунітарний та синергетичний підходи [23; 57 ст.97].

Вітчизняними авторами також були запропоновані підходи до трактування СК М. І. Небава наводить такі основні типи систематизації теорій СК: трьох-компонентний (норми взаємин, довіра та соціальні мережі), структурно-інституціональний (соціальні мережі – довіра) та предметно-функціональний [58]. І. В. Журавльова, К. Р. Немашкало, О. А. Курбатова узагальнили існуючі концепції, до яких віднесли: мережеву, комунітарну, структурно-функціональну, інституціональну, синергетичну, соціоантропологічну, соціологічну, економіко-інституційну, політологічну, інтегруюча [47]. У. С. Алейнікова виділяє такі методологічні підходи в формуванні теорії СК: мережевий (П. Бурдье, Дж. Коулман), ціннісний (Ф. Фокуяма), інституційний (Р. Патнем) [59].

Ми, враховуючи сучасні погляди вчених на СК, пропонуємо наступне узагальнення підходів до трактування його сутності: соціологічний, історичний, економічний, інституціональний, політологічний, симбіозний. Їх характеристика представлена в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Підходи до трактування теорії соціального капіталу

Назва	Представники	Характеристика
<i>Соціологічний</i>	<i>Мережевий:</i> Д. Нок [36], М. Грановеттер [17], Р. Інглхарт [22], Б.Фолькер та Х. Флеп [21] та інші <i>Комунітарний:</i> Е. Остром [42;43], Г. Хардіна [60], Томас С. Лайонс [61], Р. Патнем [12;13], Ф. Фокуяма [10;11] та інші <i>Ресурсний:</i> (Н. Лін [62], Е. Боксман, П. Гранд, Х. Флеп [30] та інші) <i>Індивідуалістичний:</i> Р. Барт [32;33], В. Бейкер [63], М.А.	Характеризує його як засіб функціонування суспільних відносин, який включає різні компоненти. Найбільш повно розкриває сутність СК. Включає в себе також: - мережевий [23; 57 ст.97] - акцентується увага на характері та напрямі міжособистісних зв'язків в певному середовищі; - комунітарний [23; 57, ст.97] - досліджувалась здатність до кооперації, природі формування громад, групвань та їх впливів

	Беллів'є, Ч. А. О'Рейлі III та Дж. Б. Уейд [64], П. Бурдье [10], М.Вулкок та інші [25], Дж. Коулмен [8;9], Д. Нок [36], А. Портес [20], Ф. Фокуяма [11;12], К. Фішер [38] та інші	- ресурсний - розглядаються інвестиції індивідів в соціальні відносини, за рахунок чого вони отримують особисті вигоди - індивідуалістичний - впливу особистих якостей індивіда на формування сталих зв'язків та вигід від них
<i><u>Історичний</u></i>	Р. Патнем [12;13], Г. Лоурі [4], М. Оберг та М. Сандберг [65], Ф. Фокуяма [11;12] та інші.	Представники описували як під впливом історичних подій формувалася СК. Можна спостерігати два принципові підходи до визначення логіки його формування: як вертикальну соціалізацію, коли культура передається від покоління до покоління через родинні відносини [5] та, як результат формування світогляду нації під впливом історичних подій [66].
<i><u>Економічний</u></i>	Г. Лоурі [5], Дж. Нахапіет та С. Гошал [35], Д. Нок [36], К.Ю. Томас [67], Дж. Собель [68], С. Нек та Ф. Кіфер [27], Я. Алган та П. Кагук [28] та інші.	СК (більшою мірою за рахунок його компоненту - довіри) позиціонується як засіб генерування всіх інших видів капіталу та розглядається його здатність конвертуватись в економічні вигоди.
<i><u>Інституціональний</u></i>	(Р. Патнем [13;14], Д. Норт [69] та інші).	Стверджується, що СК є результатом впливу норм та правил і, що саме інститути визначають поведінку суб'єктів
<i><u>Політологічний</u></i>	Дж. Брем та В. Ран [70], М. Вулкок [23;24;25], Р. Патнем [13;14], Р. Роуз [71] та інші.	Увага акцентується суто на макрорівні та розглядає СК як фактор розвитку демократичного устрою країн, який проявляється в ступені впливу суспільства на політичні процеси, досліджується рівень довіри до влади, стан формування громадянського суспільства тощо.
<i><u>Симбіозний</u></i>	Пол С. Адлер та Сок-Ву Квон [41] та інші	Представники цього підходу не відштовхуються від конкретного принципу, або аспекту соціального життя, а намагаються досліджувати комплексний характер впливу СК на суспільство, структурувати існуючі підходи для конкретизації сучасної концепції. Враховуючи розмаїття підходів до трактування концепції СК представники наголошують на її багатоконпонентності.

Джерело: узагальнено автором [2, ст. 37-38]

В межах *соціологічного* підходу М. Грановеттером було ідентифіковано «сильну» та «слабку» мережу зв'язку в суспільстві [17]. До «сильних зв'язків» соціальної структури відносить взаємовідносини між членами родини, близькими друзями тощо. А до «слабих зв'язків» - стосунки між групами, які виникають між їх членами, інтереси та можливості яких часто різні. Автор наголошує, перш за все, на

ефективності «слабих зв'язків» [17]. Дослідники Б.Фолькер та Х. Флеп стверджують, що «слабкі зв'язки» стають ресурсом тільки в умовах високого рівня довіри в суспільстві. За відсутності такого рівня довіри люди більше часу приділяють спілкуванню в межах «сильних зв'язків» [21]. Р. Інглхарт та співавтори говорять про критичні загрози, які спонукають людей шукати захисту в рамках закритих груп (в середині «сильних зв'язків»). Закритість груп підвищує довіру в середині них, проте довіра в цілому до людей одночасно з цим зменшується. Науковці говорять про зміну характеру (форми) СК в постіндустріальному суспільстві, де присутній підвищений рівень індивідуалізації у прийнятті рішень, відповідно, і пул соціальних контактів - це результат самостійного вибору, а не наслідок нав'язування групових норм [22].

В деякій мірі Дж. Коулмен розглядає соціальні проблеми та підіймає тему щодо впливу СК на розвиток людського. В даному контексті він акцентує увагу на визначальному впливі сім'ї та оточення індивіда у процесі формування індивідуального СК, який в кінцевому результаті формує і ЛК. Тут Дж. Коулмен розглядає СК як суспільне благо, яке грає важливу роль в розвитку дітей і молоді як майбутній ресурс економічного зростання [9].

Також слід розмежовувати соціальні вигоди та індивідуальні. Отримання перших можливі в результаті сформованого СК в так званих «групах Патнема» - великі відкриті групи, орієнтовані на формування суспільних благ та досягнення суспільного добробуту. Індивідуальні блага генеруються всередині малих і закритих соціальних груп – так званих «групи Олсона», метою яких є максимізація добробуту членів групи.

Саме ідея впливу СК на можливості реалізації ЛК розкрита в дослідженні американського економіста Гленна Лорі. У своїх роботах він розглядав розподіл доходів американських громадян відповідно до їх расової належності і показав, як відсутність зв'язків темношкірого населення з біржею праці негативним чином впливає на реалізацію останніми власних здібностей, передусім через недостатність інформації про власні можливості. За його визначення в цій ситуації СК

характеризував актив, що може бути таким же значимим, як фінансовий спадок, для пояснення нерівності в суспільстві [5].

На основі тверджень Дж. Коулмена та Г. Лорі, щодо формування соціальним капіталом людського, сформувався наступний підхід - *історичний* - представники якого висвітлюють його історичні корені. Дослідження процесу формування СК під впливом історичних подій на певній території дає можливість знайти першопричини наявних соціально-економічних проблем.

Вагомий внесок у розвиток теорії СК низкою своїх досліджень вніс політолог Роберт Патнем, зокрема саме після публікації його дослідження «Змусити демократію працювати: громадянські традиції в сучасній Італії» (1993) концепт СК набув широкого розголосу в науковому просторі. Навколо цього питання почались вести активні дискусії, статі присвячені цій темі почали зростати в геометричній прогресії.

В роботі автор аналізував результати децентралізації державного управління в Італії. Дослідження результатів реалізації такого державного устрою показало, що на півночі Італії такі реформи були дуже успішні, а на півдні така реформа не спрацювала, тому що жителі цього регіону не мали сформованої громадянської позиції та культури, щоб скористатися можливістю демократичного самоуправління. Такі результати Р. Патнем пояснює з точки зору історично сформованого культурного та соціального капіталу [14].

Не оминула порівняльного аналізу і Україна. М. Оберг і М. Сандберг в книзі «Соціальний капітал і демократизація: корні довіри в посткомуністичній Польщі та Україні» провели аналіз ролі СК в становленні демократичного устрою в країнах Східної Європи [65].

Історичний аспект формування СК був розглянутий у роботах Ф. Фокуями. На основі емпіричних досліджень рівня довіри між громадянами (основний компонент СК), автор приходять до висновку, що в країнах з низьким рівнем СК часто організовуються на основі формальних правил, ініційованих державою (Китай, Франція, Італія). Країни, де високий рівень СК мають більший потенціал до економічного зростання (США, Німеччина, Японія). Таке суспільство більш

схильне до творчості та новаторства, бо громадяни можуть спонтанно організовуватись в різних контекстах [12].

Саме довіра як компонент СК є ключовим у формуванні економічного підходу до трактування його сутності. Представники даного підходу розглядали рівень впливу СК на економічне зростання країни (шляхом співставлення економічних показників за різного рівня СК), додаткові вигоди та економію, яку отримує компанія від мережі зв'язків та корпоративної культури тощо.

Враховуючи, що СК існує в умовах обмеженості ресурсів, відповідно, на його формування та розвиток впливають установлені норми та правила в рамках різних рівнів поширення (макро-, мезо-, та мікро-). Така закономірність суспільного розвитку, основана на встановлених нормах та правилах, обумовила виокремлення інституціонального підходу у дослідженні СК. Однією із характеристик СК за Дж. Коулменом [9] є наявність норм та правил, тому певною мірою в кожному з наведених підходів спостерігається інституційний контекст. Так, Д. Норт позиціонує СК як елемент інституційного середовища поведінки людини [69].

Основним інститутом, який регулює поведінку суспільства на макрорівні є держава. Її вплив на характер регулювання (стримуючий або ж навпаки стимулюючий) ЛК визначає міру впливу та участі СК у формуванні громадського суспільства. Це один з тезисів, який пробудив інтерес до дослідження СК на макрорівні. Таким чином, маємо політологічний підхід до дослідження СК. Характеристика даного підходу схожа на сформований М. Вулкоком [23; 57 ст.97] синергетичний підхід, який на його переконання поєднує в собі інституційний та мережевий підходи, де досліджується характер відносин між державними інституціями та громадськими, підприємницькими організаціями.

Здобутки дослідників вище перерахованих підходів показали, що поняття СК багатогранне та включає в себе низку інших соціально-економічних категорій. На підставі неоднозначності даної концепції почали виникати активні дискусії, що стало передумовою формування сучасного підходу до дослідження феномену СК - симбіозного. Деякі науковці з метою підкреслити багатогранність СК трактують його теорію як «парасолькову концепцію» [72]. Цей термін використовується в тому

випадку, коли концепт наділений властивістю впливати на різноманітні процеси за рахунок наявності різних компонентів, але які при цьому є цілісними і при їх відокремленому функціюванні ефект буде інший. Прирівнюючи СК до «парасолькової концепції» думки науковців розходяться у її трактовці. Одні застосовують її для спростування теорії, акцентуючи увагу на тому, що «парасолькова концепція» характеризує розмитість та неоднозначність теорії. Інші вважають, що саме в цьому і є сутність СК, і в подальшому становлення теорії повинно відштовхуватись від такої його властивості. Формування такого підходу є початком наступного (третього) етапу розвитку концепції.

III етап розвитку теорії СК ми визначаємо як період конвергенції підходів та прагматизації (імплементації) окремих положень теорії. Він є результатом розвитку міждисциплінарних досліджень та реалізації дослідницьких програм. Відправною точкою цього етапу, на наш погляд можна вважати 2001 рік, коли після масштабного дослідницького проекту «Ініціатива щодо визначення, моніторингу та вимірювання соціального капіталу» («The initiative on defining, monitoring and measuring social capital»), ініційованого та проведеного Світовим банком у 1996-2000 роках, було практично реалізовано дві методики: інструмент оцінки СК (Social Capital Assessment Tool, SOCAT) та інтегрований опитувальник по СК (Social Capital Integrated Questionnaire, SOCAP IQ) [73]. Значний вклад для прагматизації положень теорії зробив Манкур Олсон своєю працею «Логіка колективних дій» [73]. В рамках «The initiative on defining, monitoring and measuring social capital» було обрано 12 проектів для фінансування Світовим банком [73, ст.1]. Інструмент пройшов експериментальну апробацію в Албанії та Нігерії [25].

Так, у 2003 році побачила світ публікація Світового банку «Оцінка соціального капіталу: інтегрований опитувальник» («Measuring Social Capital: An Integrated Questionnaire») [25] для впровадження такого інструменту як Інтегрована анкета для вимірювання СК (SC-IQ) [25, ст.5].

Також, починаючи з 2009 року в Індексі процвітання окремим субіндексом почали виокремлювати «соціальний капітал», що безумовно є ознакою його зростаючого впливу на рівень розвитку країни, добробут людей [74].

Організація економічної співпраці та розвитку (OECD) також зацікавилась дослідження СК та визначила чотири його інтерпретації: особисті стосунки; підтримка соціальних мереж; громадська участь; норми довіри та кооперації [75].

Якщо на другому етапі (етапі концептуалізації) розвитку концепції СК явно прослідковується дисциплінарний поділ підходів до його вивчення, то в межах третього етапу на тлі конвергенції окремих концепцій та міждисциплінарності дослідницьких програм, імплементації окремих методологічних положень в практичну площину, прослідковується також поглиблення наукових розвідок щодо вивчення механізмів формування та проявів впливу СК на різних структурних рівнях економіки: підприємства, громади, суспільства в цілому [2, ст. 39].

Так, відбувалось нарощення наукових праць нових представників різних напрямів: соціологічного - Л. Райан [18], Ч. Стейнфілда, Н. Еллісона, К. Лампе та Дж. Вітак [26], Е. Беббінгтон [76]; історичного - Н. Нанн [77]; інституціонального - А. Шарон [78], економічного - Л. Гуизо, П. Сапиенца та Л. Зингалес [29], К. Фішер [38]; політологічного - Б. Ротштейн [79]; симбіозного - Л. Парсон [37], М. Мембела-Поллан та Х. А. Пена-Лопес [40] та інші. У наслідку таких активних досліджень було визначено види СК зобов'язуючий (Bonding), зв'язуючий (Bridging) та об'єднуючий (Linking) [80]. А також мережі зв'язків: горизонтальні та вертикальні [18].

Теорія СК стала дієвим способом пояснення сучасних проблем. Її концепцію використовують для аргументації причин різної інтенсивності поширення Covid-19 в країнах світу. Наприклад, Р. Дурате, Л. Гуизо і Дж. Гуліно визначили, що в районах Італії, де більш високий громадянський (соціальний) капітал мобільність населення під час карантину (а також до і після нього) знижується в більшій мірі. Якщо така ж мобільність спостерігалась в усіх районах Італії, то наслідки вірусу були значно менше (за їх розрахунками на 10 %) [81].

Наразі досі триває третій етап розвитку теорії СК, який характеризується суттєвими здобутками у розумінні його змісту та ролі у розвитку суспільства, практичній реалізації окремих методологічних положень, з одного боку, та

активним дискурсом та плюралізмом думок щодо концепту СК та актуальності його розвитку, з іншого.

Критиками теорії СК є: Лори Парсонс [37], який говорить, що довіра неоднорідна характеристика, адже можна довіряти в чомусь одному і не довіряти і іншому; американський соціолог Клод Фішер [38] критикує економічне підґрунтя вкладене в СК адже його компоненти можна розцінювати окремо; М. Мембела-Поллан та Х. А. Пена-Лопес [40] говорять про неоднозначність та багатовимірність СК, існує проблема у визначенні його корисності; та інші науковці. Загалом їх критичні зауваження зроблені з метою розвитку теорії, адже вони не заперечують її, а знаходять проблемні точки.

Отже, плюралізм концепції СК викликає низку протиріч у визначенні його сутності, структурних елементів та ключових характеристик. Так, Р. Патнем виділяв наступні складові СК: моральні принципи і норми, соціальні цінності (довіра) та мережа соціальної інфраструктури (способи комунікації та обміну інформацією) [13]. Тобто прослідковується виділення двох принципових компонентів СК: когнітивний, що включає цінності, зв'язки, принципи та структурний, що об'єднує правила, норми та інститути. *Норми та правила, довіра, мережа зв'язків, цінності та інші його компоненти можна розглядати окремо, проте саме спільне функціонування цих категорій призводить до тих позитивних наслідків, які можна очікувати від СК. Тому це можна розглядати як його особливість [2, ст. 40].*

Спостерігається певні акценти у дослідженні складових СК в різних підходах до його вивчення: в соціологічному - переважають особисті якості індивіда та мережа зв'язків, в інституційному підході – норми та правила, в політологічному та економічному – довіра тощо [2, ст. 40].

Економіка – це взаємопов'язаний механізм, де функціонують безліч елементів, які і формують економічну теорію. Так само і СК – це активатор, який призводить в дію всі соціально-економічні елементи для отримання вигоди або економії. І це відбувається саме за рахунок елементів його складу, які запускають процес соціальної взаємодії. Звісно, прояв СК може мати як позитивний ефект, так і негативний. На противагу, тих праць, які описують здатність СК призводити до

негативних соціальних проявів (Ку-клус-клан, мафія, корупція тощо) можна сказати, що такі зауваження мають місце в кожній теорії і це не буде заперечувати її важливість, а навпаки пробуджуватиме до вивчення механізму впливу. До прикладу можна взяти теорію міжнародних економічних відносин, де процес глобалізації несе ряд негативних наслідків для окремих суб'єктів, зокрема, втрата національної ідентичності, і на противагу існує ряд позитивних наслідків та, безпосередньо, незворотність процесу [2, ст. 40].

Пропорційність складових СК в середовищі існування визначає його характер (позитивний чи негативний), про який згадується в працях багатьох вищезгаданих вчених. Припускаємо, що переважання або відсутність одного з елементів може бути причиною його негативного або деструктивного прояву. Процес соціальної взаємодії постійний і незворотній, тому навряд чи концепт СК є тимчасовим явищем [2, ст. 40].

Саме тому можна говорити про безповоротність процесу його розвитку. Існування активного дослідження та практичного застосування концепту, а також постійної комунікації на різних рівнях, свідчить про необхідність його подальшого розвитку. Тут можна відзначити факт розростання меж впливу СК від закритого середовища (групи, общини тощо), до становлення його компонентом глобалізаційних процесів та фактором становлення мережевої економіки [2, ст. 41].

З точки зору Л. В. Єлісеєвої СК - це ресурс економічного розвитку, що генерує економічну й соціальну додану вартість та впливає на економічний добробут не лише окремих індивідів, а суспільства загалом [82, ст. 56-57].

Зміст СК та його функціонування розкриваються через дослідження та ідентифікацію його елементів, структури та функцій. (див. табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Характеристика концепту «соціального капіталу»

Аспекти поняття	Коротка характеристика
Елементи	<i>Когнітивний:</i> довіра, цінності, очікування, інтереси, прагнення, комунікації; <i>Структурний:</i> норми, правила, інститути, інформаційні канали, санкції
Стани	<i>Інкорпорований:</i> здатність викликати і виявляти довіру, добровільно брати на себе і виконувати зобов'язання, виявляти взаємність, спроможність до об'єднання, координації, забезпечення порядку, здатність до комунікації та

	обміну інформацією
	<i>Об'єктивований:</i> сукупність соціальних мереж, інформаційних каналів, неформальні угоди
	<i>Інституціоналізований:</i> інститути, формальні норми, правила, санкції
Передумови формування	<i>Природні:</i> властивість індивіда до соціалізації; <i>Культурні:</i> культурні та ментальні особливості окремих громад; <i>Історичні:</i> перебіг подій, що впливають на розвиток суспільства
Причини формування та розвитку	Прагнення до задоволення інтересів, зміцнення ресурсного потенціалу, підвищення ефективності, результативності та визнання
Структурні рівні	Індивідуальний; груповий; суспільний (регіональний, національний, глобальний)
Функції	Зв'язування (цементування) Посилення (акселерації) Розширення (відкриття доступу та можливостей)
Інструменти формування та розвитку	Політики Стратегії Програми Заходи

Джерело: доповнено [2, ст. 42] та розвинено за [83, ст. 60]

Отже, в цілому соціальний капітал - це сукупність соціальних інститутів, відносин, норм, цінностей, взаємної довіри з багаторівневою структурою, параметри якої впливають на формування інших форм капіталу, моделі управління та отримання вигоди в цілому, характеризується взаємопов'язаністю з ЛК та історико-культурним контекстом розвитку і виступає об'єктом управління [2, ст. 42].

Історична ретроспекція процесу формування концепції СК, аналіз поглядів науковців на його сутність, їх синтез та розвиток дозволив визначити наступні основні сутнісні характеристики поняття «соціальний капітал» (в т.ч. «соціальний капітал підприємства»). Зокрема:

- наявність тісного взаємозв'язку між соціальним та людським капіталом, неможливість їх відокремленого існування, адже саме індивід є носієм здібностей, компетентностей, інтересів і виступає суб'єктом комунікації та обміну ресурсами, формування норм та правил;
- історико-культурний контекст формування СК, який проявляється у залежності діючих норм та правил від культурних особливостей суспільства, низкою та логікою історичних подій, що у підсумку відбивається на рівні розвитку суспільства;

- багаторівневність структури, яка проявляється у системі особистісних стосунків, підтримці соціального оточення, громадській участі, нормах довіри та кооперації;
- залежність характеру СК від структури його компонентів: слабкий прояв окремих компонентів може нівелювати позитивні прояви інших, або генерувати негативний ефект. Співвідношення і збалансованість окремих елементів структури суттєво визначають ефект від використання СК;
- здатність до накопичення та конвертації в інші види капіталу: сформовані стійкі комунікації та укорінені норми і правила здатні розширювати клієнтський капітал підприємства, формувати сприятливі умови для ведення бізнесу, що проявляється у вигляді низьких відсоткових ставках за кредитами тощо;
- механізм отримання додаткових вигід: розширення стійких соціальних зв'язків, наприклад, на рівні підприємства розвиває можливості щодо формування ефективного пулу постачальників, покупців; постійна соціальна взаємодія з клієнтами позитивно впливає на імідж підприємства, підвищує лояльність клієнтів, що забезпечує формування додаткового доходу і прибутку;
- генератор вдосконалення моделей управління. Ще в межах латентного етапу розвитку теорії СК зроблено важливі висновки щодо впливу мережі соціальних зв'язків на формування демократичного устрою. Наразі СК є важливим фактором переорієнтації від акціонерної до стейкхолдерської моделі управління.
- допоміжний елемент у функціонуванні інших видів капіталу, адже без комунікації та кооперації неможливе поєднання факторів виробництва, а відтак і розвиток економіки;
- засіб обміну інформацією, сприяє запуску необхідних інформаційних потоків як на макро-, так і на мікрорівні, що необхідно для обміну знаннями, досвідом, технологіями тощо;

- регулятор розподілу обмежених ресурсів через пробудження в суспільстві здатності до кооперації;
- виступає важливим об'єктом управління на різних рівнях (підприємства, громади, держави);
- стає більш відчутним за рахунок появи Інтернету, соціальних мереж та цифрових продуктів. За рахунок розвитку комунікаційних технологій можна нівелювати просторові та інші обмеження поширення СК, відслідковувати та аналізувати мережу контактів, оцінювати рівень лояльності, моніторити швидкість комунікації тощо [2, ст. 41-42].

На етапі конвергенції активності набирає дослідження СК на рівні підприємства, адже провідними вченими в попередньому періоді в рамках економічного підходу було доведено економічну природу формування та впливу СК. Після прагматизації даного концепту на макрорівні вчених зацікавило питання його прагматизації в бізнес-сфері.

В контексті розвитку підприємства стосовно СК слушною є думка Б. В. Буркинського та В.Ф. Горячука, згідно з якою СК з одного боку виступає ресурсом (стійка мережа відносин взаємного знайомства і визнання), а з іншого – інституційним середовищем (сукупність діючих норм та організацій) [84, с.69].

Так, розглядаючи формування СК на різних рівнях, слід розуміти їх взаємозалежність в контексті спільного взаємодоповнюючого розвитку (див. 1.1).

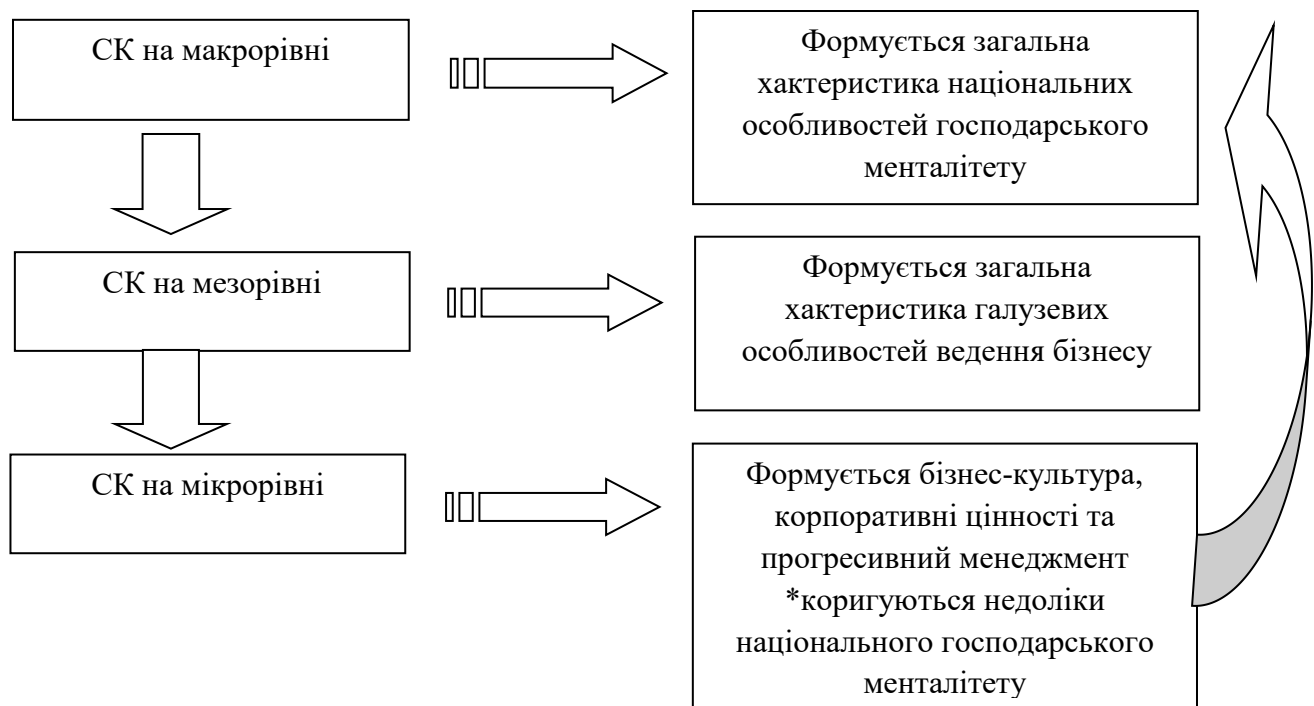


Рис. 1.1 Взаємозалежність рівнів СК

Джерело: сформовано автором

Взаємозв'язок рівнів розвитку СК полягає в тому, що підприємство як самостійна одиниця господарської системи країни в плані формування внутрішніх корпоративних норм із дотриманням норм діючого законодавства може за умови ефективного соціально-інноваційного менеджменту коригувати недоліки історично сформованого господарського менталітету громадян та формувати позитивну репутацію вітчизняного бізнесу.

Отже, в сучасних умовах важливе значення має розвиток теоретичних та практичних аспектів теорії соціального капіталу підприємства (далі СКП). Одними з перших економічним аспектом СК на рівні підприємства зацікавились Джанін Нахаліт та Суматра Гошел, створивши підґрунтя для подальших досліджень. Зокрема, ними було виділено три складові СКП: структурний СК (визначає змістовну наповненість комунікації); когнітивний СК (визначає систему норм поведінки й цінності) та реляційний СК (опосередковує мережеву взаємодію, встановлюючи взаємну відповідальність сторін) [85, ст. 288; 35]. Окрім цього науковці передбачають, що здатність фірми створювати та використовувати СК

сприяє різниці в потужностях фірм. Таке твердження є одним із тезисів для створення теорії «організаційної переваги» [35].

Теоретичні та практичні здобутки в сфері вивчення нематеріальних факторів впливу на економічний розвиток вже є досить вагомим. Зокрема, робота Стівена Нека та Філіпа Кіфера мала вагомий вплив на переосмислення значущості СК. Дослідники виявили, що компонент СК (більшою мірою за рахунок довіри) є фактором забезпечення економічного зростання [27]. Пізніше, Янн Алган та П'єр Кагук обґрунтували новий метод ідентифікації причинно-наслідкового ефекту довіри на економічне зростання, шляхом виявлення успадкованого компонента довіри і його зміни протягом часу [28]. В працях інших науковців акцентується увага на такому позитивному прояву СК як доступ до фінансових ринків, збільшення інвестицій в акції, вплив на економічні та фінансові транзакції в різних країнах [29], загалом, компонент довіри має важливий вплив на співпрацю в процесі інвестування (як традиційному, так і венчурному) [30].

Особливо цінним є вплив СК на інвестиційну привабливість підприємств (саме для іноземних інвесторів), адже як підкреслюють С. О. Остапенко та Ю. О. Нам'ясенко, що зовнішні інвестиції є ключовим механізмом передачі технологій від розвинених країн до країн, що розвиваються. Крім того, прямі іноземні інвестиції (далі ПІІ) можуть стимулювати збільшення внутрішніх інвестицій і покращення людського капіталу (далі ЛК) та інституцій в країнах, в які вони направлені, що позитивно вплине на розвиток СК [86].

Зарубіжні вчені приділяють увагу дослідженню використання ефективності мережі контактів для нових підприємств, зокрема, є наступні думки. С. Берлі аналізував значення СК для нових підприємств у маленьких містах Америки і прийшов до висновку, що частіше при започаткуванні бізнесу підприємці звертаються за порадами, інформацією до вже знайомого кола людей, сім'ї, друзів, колишніх колег і також часто копіюють модель поведінки фірми, на якій колись працювали як робітник. При цьому до формальних організації не звертаються з причин непоінформованості в таких варіантах консультації, супроводу і так далі (окрім банків) [87]. Й. Брюдерль та П. Прейзендорфер перевіряли гіпотезу

“мережевого успіху” і прийшли до висновку, що “мережева підтримка” за рахунок СК підвищує шанси на виживання та розвиток новостворених підприємств [88].

Загалом сучасні праці зарубіжних вчених вже не сфокусовані на доведенні вагомості СК в економічному розвитку. Акцент змістився на більш вузькі проблеми, зокрема, пов’язані з побудовою стійких та продуктивних партнерських відносин, впливі бізнесу на розвиток територіальної громади, управління персоналом тощо [89].

В Україні серед наукових праць в площині СК можна виділити галузеві дослідження. Наприклад, науковці О. О. Романенко та О. Г. Яворська [90], Т. В. Боцян та Л. В. Зварич [91] та інші свою увагу зосередили на індустрії гостинності.

Дослідженням СК банку займалися І. І. Мельничук, О. О. Лопатовська та інші. Більшість виходили з гіпотези, що діяльність банківської установи максимально пов’язана з клієнтами, якістю та умовами їх обслуговування. Саме банки мають кодекси корпоративної культури і працівники їх дотримуються. В банку чітко організована система зв’язків між підрозділами, що дозволяє ефективно та компетентно виконувати свою роботу працівникам в рамках обмеженої ділянки. Крім того банки, а особливо ті, що мають іноземний капітал, сповідують соціальну відповідальність бізнесу [92]. Також досліджувалась діяльність промислових підприємств, страхових компаній тощо.

Проте до спільного консенсусу розробки науковців не зійшлись, бо не стали системним елементом менеджменту. Тому можемо сказати, що все ще дискусійними лишаються питання ролі СК у розвитку підприємництва, прояв його впливу на окремі аспекти бізнесу, що є основою для формування методологічних засад оцінювання СК окремих підприємств та розробки концепції управління ним на підприємстві.

Звертаємо увагу на пропозиції О. І. Дем’янчука щодо виділення ознак СК підприємства: ресурсність (формування особистих та професійних відносин та перетворення їх у важливий засіб передачі інформації); прибутковість (економія трансакційних витрат або одержання соціальної ренти (підвищення продуктивності праці за умов справедливого перерозподілу створеної вартості); нагромадження

(створення мереж соціальних зв'язків, які містять соціальні зобов'язання: соціальний захист праці, соціальну інфраструктуру та мережі організаційної структури)[93, с. 272].

Виходячи з загального визначення СК, вказаного вище, аналізу літератури та власних спостережень пропонуємо авторське трактування поняття СКП, який в контексті підприємництва є об'єктом управління.

Отже, соціальний капітал підприємства - це ресурс підприємства, який апріорі присутній на підприємстві з моменту його створення та розвивається в процесі його діяльності, включає в себе сформований рівень довіри, мережу зв'язків, систему цінностей, норм та правил, за умови інвестицій в нього та збалансованого складу компонентів приносить матеріальні вигоди (економію) в довгостроковій перспективі та формує соціальний ефект.

Важливою передумовою у формуванні підходу до управління СКП є формування класифікаційних ознак. Так, на основі опрацьованих джерел та власних спостережень, було систематизовано та доповнено класифікаційні ознаки СК загалом, в тому числі сформовано їх перелік для СКП (організації, групи) (див табл. 1.4.)

Таблиця 1.4

Систематизація класифікаційних ознак соціального капіталу на різних рівнях

Класифікаційні ознаки	Види
	Класифікація середовища існування СК
За середовищем існування (характеристика представлена в дод. В) *узагальнено на основі [82]	<ul style="list-style-type: none"> - глобальний - між країнами, який проявляється у організації зовнішньоекономічній діяльності; - державний - взаємодія державних інститутів із суспільством, бізнесом та між собою; - регіональний (окремої територіальної одиниці) - те саме, що державний, але в межах територій в державі, де існують свої ментальні відмінності; - галузі - кон'юнктура ринку з позиції бізнес-традицій та інституціонального середовища; - підприємства (комерційна організація) - внутрішні та зовнішні взаємодії підприємства, щодо організації ефективної діяльності; - організації - взаємодія неприбуткових організації (держаних чи приватних) між собою та з державою, бізнесом, суспільством ; - групи - неофіційні групування, які виникають локально в середині певного середовища.

Універсальні класифікаційні ознаки СК будь-якого рівня	
За характером прояву (О. Б. Демків [95])	- позитивний - сприяє формуванню позитивних явищ в соціально-економічному аспекті, зменшує вплив негативних проявів; - негативний - слугує інструментом для прояву негативних (небезпечних) проявів окремих групувань, зв'язків
За функціональним призначенням (С.Гошел та Дж. Нахаліт [35])	- когнітивний; - реляційний; - структурний
За типом побудови зв'язків [80]	- зобов'язуючий (Bonding), - зв'язуючий (Bridging), - об'єднуючий (Linking)
За напрямом взаємодії [18]	- горизонтальний - вертикальний
За специфікою виміру [94 та інші]	- кількісний - якісний
Класифікаційні ознаки СКП	
За характером існування *	- усвідомлений - СК, який став об'єктом управління на певному рівні; - латентний - існує як соціальне явище, без розуміння його цінності суб'єктами (не є об'єктом управління)
За рівнем збалансованості*	збалансований - співвідношення компонентів СК відповідають специфіці діяльності підприємства, очікуванням керівництва, пріоритетам розвитку - незбалансований - не відповідає умовам збалансованості, враховуючи специфіку діяльності підприємства, очікування власників та пріоритети розвитку
За станом управління *	- потенційний - реалізований
За рівнем взаємодії [47, 82 та інші]	- зовнішній (з бізнес-партнерами, з постачальниками, з конкурентами, зі споживачами, з державою, з банками) - внутрішній (між працівниками, між керівництвом, між працівниками та керівництвом, агентські відносини)

Джерело: систематизовано та доповнено автором на основі [18; 35; 47; 82; 80; 94;95 та інші]

*запропоновано автором

Стосовно СК за рівнем збалансованості, то даний критерій можна взяти за основу для визначення моделей СКП. Так, ми можемо говорити про оптимальне співвідношення компонентів СК, залежно від специфіки діяльності підприємства, що в своїй роботі також описують І. В. Журавльова, К. Р. Немешкало та О. А. Курбатова [47 ст. 104-105]. Можна змоделювати ситуації переважання окремих компонентів СК в його структурі та виділити його моделі.

Спираючись на авторитетні трактування сутності СК та опис його компонентів, виділимо чотири ключових (системних), до яких належать *довіра, зв'язки, цінності (норми), правила*. На наш погляд СК являється сумою цих елементів, бо між ними є зв'язок. Тому вбачаємо, що його слід відобразити як функцію цих компонентів:

$$СК = f(Д; З; Ц; П), \quad (1.1)$$

де СК - соціальний капітал,

Д - довіра,

З - зв'язки,

Ц - цінності,

П - правила [96].

В рамках теорії СКП та концепції управління ним можемо надати визначення цим компонентам (див. табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Характеристика компонентів СКП

Компонент	Характеристика
Довіра	Характеризує готовність персоналу та менеджменту до ефективної взаємодії один з одним та із зовнішнім середовищем. Забезпечує формування атмосфери креативності, кооперації та лояльності. Є критерієм забезпечення довгострокової стійкої співпраці. Формує передумови для розробки заходів управління іншими компонентами.
Зв'язки	Характеризує вміння підприємства будувати формальні та неформальні відносини, нарощувати контакти, будувати партнерські відносини. На початковому етапі визначається ступінь корисності наявних контактів, доступ (або швидкість доступу) до інформації, можливість її перевірки. Є критерієм забезпечення швидкого доступу до достовірної інформації, що в сучасних умовах є важливим елементом конкурентної переваги.
Цінності	Характеризує неформальні правила поведінки, орієнтири розвитку та характер взаємодії з навколишнім середовищем. Залежать від особистісних переконань власників, сформованих бізнес-традицій та ефективності системи менеджменту. Є критерієм забезпечення репутації компанії та ідентифікації національної (галузевої) культури бізнесу.
Правила	Характеризує рівень формалізації ціннісних орієнтирів підприємства (в розрізі трудових, партнерських відносин, взаємодії з суспільством тощо). Включає систему мотивації та правил на підприємстві, алгоритм дій та комунікації. Умовою ефективною системи правил (в т.ч санкцій та мотивацій) є їх чіткість, простота, справедливість та системність. Загалом правила є критерієм забезпечення системності, за умови їх помірності та адекватності забезпечується високий рівень самоорганізації та відповідальності, формуються корисні бізнес-навички та звички.

Джерело: сформовано автором

Для визначення міри участі кожного компоненту, умовно визначимо найбільш ідеальні умови існування СК, де кожен компонент дорівнюватиме 1. Також найгіршим варіантом є ситуація коли показник дорівнює 0, але ця ситуація неможлива, бо тоді ми зводимо нанівець існування самого СК, тому ми умовно говоритимемо про їх мінімальний рівень [96].

Так в табл. 1.6 описані різні комбінації компонентів СК підприємства, таким чином виділені його моделі.

Таблиця 1.6

Моделі соціального капіталу підприємства

Модель СК	Умова існування моделі СК	Опис
Ідеальна модель існування СК	$СК=f(D_{max}; Z_{max}; C_{max}; P_{max})$, де всі компоненти = 1	Розвиненість та збалансованість всіх взаємопов'язаних елементів СКП. Така модель не зустрічається в реальному житті, але є базою порівняння.
Консервативна модель СК	$СК=f(D_{min}; Z_{min}; C_{min}; P_{max})$	Представниками даної моделі переважно є державні структури, які по факту є виробниками правил в суспільстві. Управління в середині таких структур побудоване на чітких посадових інструкціях. <i>*притаманна підприємствам, де організаційна структура побудована на ієрархії та чітких правилах, наявна бюрократизація більшості бізнес-процесів.</i>
Ідеологічна модель СК	$СК=f(D_{min}; Z_{min}; C_{max}; P_{min})$	Притаманна політичним партіям, громадським організаціям. Тобто тим організаціям, які апелюють у своїх публічних зверненнях цінностями, які вони просувають та підтримують. Є центральна ідея їх створення. І в середині такої організації вмотивованість ґрунтується на вірі в ці цінності. <i>*притаманна переважно соціальним підприємствам, або підприємствам, які мають намагаться власним прикладом чи іншими діями вплинути на суспільство, змінити їх звички тощо.</i>
Філантропічна модель СК	$СК=f(D_{max}; Z_{min}; C_{min}; P_{min})$	Притаманна благодійним організаціям та краудфандинговим платформам, які підтримуються суспільством у випадку високої довіри та віри в чесність таких організації. Тому задача представників такої моделі відкрито демонструвати та звітувати про свою діяльність. І в середині самої організації має бути високий рівень довіри, бо її учасники отримують доступ до "легких" вигід.

		<i>*зустрічається в підприємницьких структурах, коли вони, маючи власні ресурси та позитивну репутацію, формують окремий департамент (чи просто групу осіб), який займається благодійною діяльністю. Співпрацюють із закордонними партнерами, з іншими підприємствами, які можуть робити вагомий обсяг донатів.</i>
Модель онлайн-мережі СК	$СК=f(D_{min}; Z_{max}; Ц_{min}; П_{min})$	<p>Притаманна соціальним мережам та торговельним площадкам в Інтернеті. Де апріорі важко створити ціннісні орієнтири, формувати високий рівень довіри та прописувати чіткі правила, через дуже велику кількість учасників та їх неоднорідну структуру.</p> <p>В такому середовищі представники моделі не мають на меті залучати учасників, спираючись на формування корпоративної культури. Єдине, що важливу роль грають відгуки, але першочергова задача стоїть у нарощенні контактів.</p> <p><i>*серед представників бізнесу чистим видом такої моделі є переважно ФОП, які не мають найманих працівників (або 1-3) та ведуть торгівлю традиційними товарами.</i></p>
Стратегічно-орієнтовна модель СК	$СК=f(D_{opt}; Z_{opt}; Ц_{opt}; П_{opt})$ де індекс opt показує оптимальний вплив окремого компоненту	Елементи СКП збалансовані відповідно до цілей розвитку та специфіки діяльності підприємства. Визначається індивідуально для кожного підприємства.

Джерело: сформовано автором [96]

Чітке структурування компонентів СК в різному середовищі є основою для його оцінювання та розробки підходу до управління. При цьому цілі, яких досягають при функціонуванні СК можуть бути різні. Еволюція наукових поглядів та сучасний стан речей свідчить про те, що для оцінки СК, окрім визначення його рівня необхідно ідентифікувати ступінь його корисності (характеру впливу, міри впливу - співвідношення негативного та позитивного впливу) [96].

Наукові розвідки у сфері розвитку теорії СКП дозволи систематизувати здобутки вчених та доповнити дану наукову площину власними пропозиціями. Отримані наукові результати є передумовою розробки підходу до управління СК та визначення інструментів його розвитку.

1.2. Місце та роль соціального капіталу у забезпеченні розвитку підприємства в умовах мережевої економіки

Вагома роль СК у процесі становлення розвинутих економік дозволяє стверджувати, що СК в державі формує орієнтири її подальшого розвитку. Його рівень є динамічним, піддається зміні і одночасно впливає на інституційне середовище. Індикатором розвитку економіки є розвиненість, легкість та мобільність підприємницької діяльності, яка виражається у активності підприємницької ініціативи та успішності її реалізації. Саме компоненти СК у своїй взаємодії формують передумови для таких результатів. Стійка система зв'язків між окремими акторами на основі довіри здатна формувати та поширювати більш ефективні інститути, які в свою чергу покращують умови для формування соціальних комунікацій. Спираючись на таке розуміння, можна визначити важливе значення СК у розвитку підприємництва, забезпеченні сталого економічного зростання. Особливо ця роль посилюється в інформаційному суспільстві, де суттєво прискорюється процес поширення та обміну інформацією, виникають нові цифрові формати соціальної комунікації та створення спільнот, виникають інноваційні підходи в управлінні бізнесом тощо. СК в аспекті розвитку економіки знань виступає одночасно як продукт такого розвитку, і як ресурс розвитку мережевої економіки (далі МЕ) [97 ст. 108; 98 ст. 39].

Теорія МЕ почалась розвиватись не так давно, але ми бачимо, що її значимість в економічному середовищі зростає. Практична реалізація технологічних рішень має стрімкий характер, тому теоретичні дослідження в цій сфері часто потребують оновлення. Це відносно нова наукова площина так само, як і СК, тому має ще багато протиріч у трактуванні самого визначення, її компонентів та інших сутнісних характеристик.

Під *мережевізацією* розуміють зміну світогляду, посилення ролі СК, цифровізацію соціально-економічних процесів, проникнення інтернет технологій в побут та бізнес-середовище тощо [99 ст. 66]. Зарубіжними вченими вперше було окреслено базові характеристики розвитку МЕ. До таких належать: М.Кастельс

[100], К. Келлі [101], Б. Де Лонг та М. Фрумкін [102], К. Шапіро, М. Катц, Х. Веріан [103;104] та інші. Серед українських вчених даним питанням займались А. А. Гриценко та Є. І. Песоцька [105], Т. В. Дзядук [106;107], Н. П. Топішко [108], Н. Є Мазіна [109], О. С. Керя [110], А. Л. Залужний [111], А. І. Муленко [112], О. В. Кіріченко [113], В. О. Корнівська [114], І. П. Кравчук [115], О. О. Плахотнік [116], О. В. Білега [117] та інші.

Концептуальні засади мережевого суспільства обґрунтував М. Кагельс. Він розглядає МЕ як синтез інформаційної і глобальної економіки, для якої характерний розвиток інформаційно-комунікаційних мережі, в якій інформаційні потоки відіграють пріоритетне значення [100]. К. Келлі у роботі «Нові правила для нової економіки» сформулював 12 правил дії МЕ [101]. Б. Де Лонгом і М. Фрумкіном сформульовані відмінності мережевого управління від ринкової та ієрархічної форм [102]. К. Шапіро та Х. Веріан, М. Катц описують мережеві ефекти [103;104].

Аналізуючи праці вчених, які приділяли увагу пошуку фундаменту або точки відліку становлення МЕ, бачимо, що більшою мірою вони зосереджені на визначенні основних характеристик постіндустріальної економіки, які були визначені Д. Белем [118]. Тобто основними *передумовами* становлення МЕ було: усвідомлення значущості ЛК у формуванні вартості; перехід від матеріального до нематеріального виробництва (переважаюча роль сфер послуг); інформатизація суспільства, володіння інформацією стає однією з конкурентних переваг як окремого індивіда, так і приватного чи державного інституту; технологічний прогрес, поява Інтернету та інших технологічних інновацій, які довели свою ефективність [99 ст. 66].

Вчені передбачали та надавали загальну характеристику змін, які чекатимуть на суспільство в 21 сторіччі ще в другій половині 20-го ст. Більшою мірою саме поява Інтернету є тим драйвером, який спонукав до таких процесів та надалі їх підсилює. Сама ідея появи Інтернету зародилась ще в 1960-х роках для вирішення військових потреб США. З цього часу починається процес його становлення, удосконалення, зміни сфери використання тощо. Та для широких мас Інтернет став цілком доступний тільки в 1995 році [100]. Саме цей рік можна визначити як точку

відліку процесу зародження МЕ в глобальному просторі, оскільки праці вчених, які розглядалися вище заклали її базові характеристики.

Отже, ключовим терміном в МЕ, через який розкривається і взаємозв'язок її розвитку з СК є «мережа». Даний термін є важливим в соціально-економічному середовищі. Спостерігаючи за глобальними тенденціями соціально-економічного розвитку, можна відмітити, що ключові моменти суспільної та господарської діяльності зосереджені саме навколо мереж. Включеність у мережу – це можливість доступу до нових знань, важливої інформації, обмежених ресурсів, що у сучасному світі необхідне для отримання конкурентних переваг як на індивідуальному, так і на рівні організації, підприємства, держави [99 ст.64].

На думку Р. Войтович, саме мережеві форми інформаційної взаємодії створюють нині нову реальність для життєдіяльності суспільства, завдяки чому змінюється специфіка й особливості функціонування основних сфер суспільного життя, а також форми суспільних відносин [119].

Усвідомлення економічної значущості мереж та необхідності розвитку мережевих відносин призвело до початку становлення нового суспільного ладу – мережевої економіки. Дане економічне явище формується за допомогою цифрових технологій, контактів (зв'язків), правил взаємодії та довіри. Технологічний розвиток (цифровізація) та відкритість суспільства (розвиток СК) є драйверами інтеграції МЕ в країні. І саме рівень розвитку цих двох компонентів визначає для країни перспективи та темпи цього процесу [99 ст. 64].

Так, Н. Ковшун, Н. Коба та М. Коба [120] досліджують вплив СК на функціонування мережевих структур в умовах цифровізації, в рамках чого, зазначають, що саме СК забезпечує високу економічну ефективність мережевих структур через досягнення ними синергетичного ефекту від взаємодії окремих їх учасників.

Л. Ваганова та А. Гуменюк [121] досліджують питання організації господарської діяльності в умовах МЕ, виокремлюють специфічні слабкі місця мережевої компанії та мережевої структури управління, які наявні саме в плані

управління персоналом та взаємодії з контрагентами (тобто складнощі пов'язані з управлінням СК в цих моделях взаємодії).

У 2020 р. Л. В. Єлісеєвою захищена докторська дисертація на тему “Соціальний капітал як інститут економічного розвитку” [82], де автор доходить висновку, що в умовах інформаційно-мережевої трансформації економіки роль СК посилюється.

Серед зарубіжних вчених помітним є попит на дослідження таких аспектів окресленої проблематики: ланцюги доданої вартості в мережевих структурах; монополізація ринків через дію мережевих ефектів; рівень мережевої готовності країн; соціальні зміни, які відбуваються в країнах за рахунок цифровізації (зміна СК) тощо. Такі дослідження присутні в працях таких авторів: М. Кенні [122], Б. Олалла [123], М. Яблонські [124], А. Вуд Джей [125], Т. Кох [126] та інші. Досліджуються питання, як на це впливає МЕ і, навпаки, як в цих середовищах вона проявляється, за якими принципами діє.

Роль СК в умовах МЕ наразі чітко проявляється в усіх сферах соціально-економічного середовища, зокрема, її можна охарактеризувати наступним чином:

- взаємодія СК та МЕ є постійним процесом, а саме СК забезпечує функціонування мережі, без нього не було б необхідності створювати соціальні мережі, засоби швидкої комунікації (електронна пошта, месенджери, Інтернет-конференції, соціальні мережі, хмарні документи тощо);

- компоненти СК є елементами життєздатності мережі, тим самим забезпечують ефективну взаємодію учасників;

- створення технологічних продуктів мережевої економіки формує новий осередок функціонування СК, змінюючи культуру та формат спілкування, а значить якісні характеристики СК;

- МЕ нівелює часові, територіальні та інші обмеження у спілкуванні, відповідно це призводить до швидкого розширення пулу контактів;

- відбувається формалізація СК, за допомогою продуктів МЕ можливо визначити кількість контактів, класифікувати їх, швидко розширювати та залучати

до проектів тощо. Таким чином створюються умови для розвитку підходів до оцінки СК.

Пропонуємо дослідити взаємозв'язок МЕ та СК в різних моделях взаємовідносин підприємства. Увага науковців переважно зосереджена на теоретичному обґрунтуванні взаємозв'язку розвитку СК та МЕ. При цьому чітко не конкретизується прояв СК на функціонування МЕ в різних моделях взаємовідносин підприємства.

Зупинимось на описі сутнісних характеристик МЕ. Науковцями визначено, що МЕ продукує мережеве благо та створює мережеві ефекти. Природа створення мережі тісно пов'язана з функціонуванням СК, дія якого може по-різному впливати в цілому на мережу. В такому контексті постає два питання: як організувати економічні взаємовідносини в умовах МЕ та, яка роль СК в них. Для пошуку відповідей на ці питання необхідно визначити роль СК на прояв мережевих ефектів у моделях взаємодії економічної системи.

Н. Мазіна вказує на те, що основним механізмом координації діяльності суб'єктів господарювання в мережі є колективні формальні та неформальні домовленості (взаємини), які підтримуються оперативним інформаційним обміном у режимі онлайн – на відміну від ієрархії, де цю функцію виконує план. Окрім того, в мережі управлінським ресурсом є інформація, неформальні відносини відіграють визначальну роль, наявні горизонтальні оперативні взаємозв'язки [109].

Побудова менеджменту за мережевим типом робить організацію гнучкою до позитивних змін та адаптивною до можливих кризових явищ. Відтак саме СК має бути ключовим об'єктом менеджменту, бо його складові є елементами життєздатності мережі [99 ст. 67].

Головною особливістю мережевої економіки є те, що вона виробляє *мережеве благо*, яке відмінне від ординарного тим, що перше нехтує законом спадної граничної користі. Серед вітчизняних вчених ідентифікацію відмінностей між ординарним та мережевим благом було описано А. Гриценком та Є. Песоцькою, які виділили наступні сутнісні характеристики мережевого блага:

- цінність залежить від його поширеності;

- гранична корисність кожної додаткової одиниці мережевого блага збільшується (закон зростаючої граничної корисності). Відповідно, збільшується ціна, яку згоден платити споживач за мережеве благо;
- виробництво лише першої одиниці блага вимагає більших затрат. Граничні витрати виробництва всіх наступних різко знижуються, наближаючись до нуля (зменшення граничних витрат);
- збільшення прибутку за рахунок розширення мережі та мережевих пасток;
- ставлення суб'єктів до благ безпосередньо залежить від наявності таких самих благ у інших суб'єктів (господарська взаємозалежність власників мережевого блага) [105, ст. 10].

Структурований опис відмінностей ординарних благ та мережевих представлено в дод. Б.

Особливою цінністю мережевого блага є те, що вона залежить від його поширеності. Чим більша кількість користувачів такого блага, тим більшу користь воно приносить кожному індивідуальному користувачу та власнику цього блага [105]. Тобто нарощення СК серед клієнтів є важливим елементом формування конкурентоспроможності підприємства. Дана ключова особливість МЕ і піддається впливу СК [99 ст. 68].

Спостереження за виникненням, розвитком та подальшим існуванням мережевого блага в господарському житті призвели до ідентифікації особливостей його функціонування. Ключовою особливістю функціонування мережевого блага і взагалі мережевої економіки є *мережевий ефект*. Спираючись на це, були визначені ще декілька інших, які забезпечують отримання мережевого ефекту. Їх перелік та характеристика представлені в табл. 1.7.

Таблиця 1.7

Особливості функціонування мережевого блага

Особливості	Характеристика
Зовнішні мережеві ефекти	Із залученням кожного додаткового суб'єкта до мережі її цінність значно збільшується для інших учасників
Компліментарність	Як правило мережеве благо взаємопов'язане з іншим благом, і тільки в їх взаємозв'язку воно забезпечує мережевий ефект. Наприклад, мобільний телефон без сім-карти не буде мережевим

	благом навіть при збільшенні кількості користувачів
Стандартність	Для МЕ стандарт є "мовою", за допомогою якої учасники мережі розуміють один одного. Стандартні характеристики мережевого блага уможливають універсальну взаємодію і комунікації з іншими учасниками мережі, а також значно розширюють можливості використання блага
Ефект пастки (<i>lock-in-effect</i>)	Попередньо описані властивості мережевого блага роблять залежними споживачів від середовища тієї мережі, до якої вони буди включені. Це відбувається через високі витрати (або неможливість) розірвання контрактів; монополізацію ринків; витрачання часу та коштів на навчання нових стандартів у разі відмови від попередніх тощо. Наприклад, така ситуація присутня при розміщенні товарів на відомих маркетплейсах
Економія на масштабі виробництва	Відомо, що цей ефект діє також за виробництва ординарних благ, але у випадку з мережевим благом він виявляється набагато ефективніше: затрати на виробництво першої одиниці такого блага є значно вищими, ніж наступних. Електронні та мережеві технології знижують витрати копіювання дигітальної інформації майже до нуля

Джерело: сформовано на основі [105 ст. 9-10]

Перераховані у табл. 1.7 особливості, з одного боку, є логічним результатом розвитку господарської системи, а з іншого, диктують нові правила ефективного ведення бізнесу для сучасних підприємств та організацій. Саме за рахунок зміни вагомості або ж доповнення критеріїв ефективності бізнесу в умовах МЕ (наприклад, швидкість прийняття рішень, доступ до інформації, цифровізація бізнес-процесів тощо), відбувається формування нових суб'єктів господарювання – мережевих структур – це компанії, які на базі Інтернет-технологій об'єднуються з метою використання своїх особливостей, ресурсів, специфічних переваг перед іншими для реалізації певних спільних проєктів [107, ст. 26].

Існування нематеріальних коригувальних факторів, зокрема СК, змінює характер мережевих ефектів в різних моделях комунікації суб'єктів економічної системи, тим самим впливає на побудову менеджменту на підприємстві. Нівелювання їх впливу може призвести до необ'єктивних оцінок економічних процесів в умовах становлення МЕ та до хибних майбутніх прогнозів.

Моделі взаємодії в економічній системі можуть бути побудовані так: «бізнес-бізнес» (оптова торгівля, електронні біржі, мережеві структури тощо); «бізнес-

споживач» (роздрібна торгівля, Інтернет-магазини, надання послуг тощо); «бізнес-адміністрація» (ринок державних закупівель, законодавче регулювання тощо); «громадянин-адміністрація» (електронний уряд); «споживач-споживач» [127]. Слід відокремити поняття *мережеві підприємницькі структури* (про які ми згадували вище), де учасниками є підприємства (бізнес) та *організаційні мережеві структури*, які можуть формуватись на різних рівнях взаємодії, де, окрім бізнесу, присутні інші учасники економічної системи (організації, держава, споживачі тощо) або ж бізнес взагалі відсутній [99 ст. 69].

Проникнення продуктів МЕ в дані моделі взаємодії змінює їх форму та зміст. Зміна форми відбувається за рахунок проникнення Інтернет-технологій, іншими словами відбувається цифровізація бізнес-процесів, державних та банківських послуг, міжособистісного спілкування тощо. Стосовно змісту, то процес цифровізації відбувається за рахунок розвитку СК на макрорівні за рахунок довіри населення до цього процесу та цифрових продуктів, інституційного середовища, посилення неформальних форм комунікації тощо та необхідністю побудови ширшої та корисної мережі контактів.

Маючи базові особливості функціонування МЕ та СК можемо знайти деякі винятки в прояві ефектів МЕ і, тим самим описати взаємозв'язок цих двох компонентів економічного розвитку. В нашому випадку це стосується діяльності підприємств та організацій як периферії обігу нематеріальних чинників розвитку (в т.ч. СК).

При дослідженні інтеграції МЕ в соціально-економічний простір здебільшого акцентується увага на моделі «бізнес-бізнес», яка і передбачає формування підприємницьких мережевих структур. Адже саме результати діяльності підприємств відображають рівень економічного зростання країни, відповідно, важливо розуміти вплив СК та МЕ на формування ВВП країни. Формуючи свої фінансово-економічні результати підприємство взаємодіє з низкою контрагентів, які опосередковано впливають на цей макроекономічний показник і мають свої особливості [99 ст. 70].

Розглядаючи моделі взаємодії окремого підприємства, можна виокремити шість взаємопов'язаних рівнів відносин, спираючись на предмет взаємодії: зі споживачами; з трудовим колективом; з державою; з постачальниками (з підприємствами, які забезпечують сировиною та не мають на меті створення спільного продукту); з іншими підприємствами (з метою побудови мережевої структури, де підприємства об'єднуються з метою створення спільного продукту); з банками або фінансовими установами. Структура схожа на загальні моделі взаємодії в економічній системі, однак присутній рівень взаємодії всередині суб'єкта господарювання (в межах трудового колективу, за рахунок чого формується додана вартість), з постачальниками (деталізація моделі “бізнес-бізнес”, яка може мати два типи: відносини з постачальниками або з іншими підприємствами) та з банками (які забезпечують фінансування бізнесу) [99 ст. 70-71].

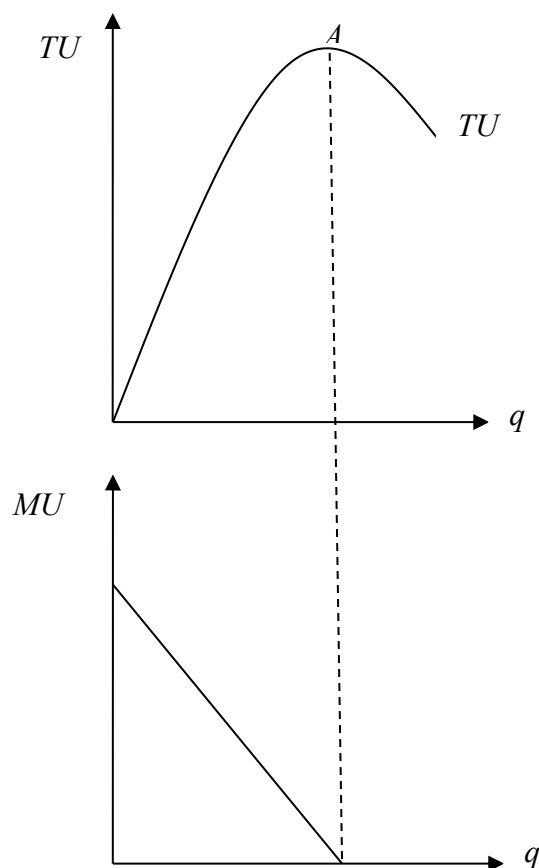
Ключовою моделлю взаємовідносин на підприємстві є відносини з трудовим колективом, бо саме працівники формують комунікацію в інших моделях. Тому пропонуємо розглянути процес формування трудових ресурсів підприємства в контексті СК та прояву мережевого ефекту. Для цього використаємо інструмент мікроекономічного аналізу – криву граничної корисності (див. рис. 1.2).

СКП характеризується як “мала група”, метою якої є максимізація добробуту її членів. В прикладі на рис. 1.2 розглядається окремий підрозділ підприємства або його філія, де формується свій трудовий колектив як осередок функціонування СК, який формує колективне благо (премію за досягнення поставлених цілей підприємства). Отже, маємо такі характеристики даної групи:

- обмежене коло учасників;
- відбувається формування колективного блага (припустимо, що підприємство ставить перед собою певні цілі на визначений термін, за умови їх досягнення даному підрозділу буде нарахована фіксована загальна сума премії, яка розподілиться між учасниками);
- для досягнення поставлених цілей та отримання колективного блага необхідний індивідуальний вклад кожного учасника (знання, навички, зв'язки, час тощо) [99 ст. 70-71].

У малих групах результат ефективної роботи СК (генерації колективного блага) розподіляється між незначною кількістю учасників, при цьому приносячи більшу користь окремому учаснику. В такій ситуації стимули до інвестицій у СК групи окремим учасником є достатньо сильними [82].

Ситуація на рис. 1.2 описана при фіксованому рівні СК в “групі Патнема” (державі), тобто наявний історично сформований СК та певний стан інституційного середовища.



TU – індивідуальна сукупна користь від користування соціальним капіталом групи;

MU – індивідуальна гранична користь від користування соціальним капіталом групи

q – кількість учасників групи.

Рис. 1.2. Крива індивідуальної граничної користі учасника «малої групи Олсона»

Джерело: сформовано автором [99 ст. 70]

На рис. 1.2 показано, що сукупна корисність від СК зростає до певної точки насиченості (т. А – максимальне задоволення потреб учасника при оптимальній кількості учасників). Після досягнення цієї точки, сукупна корисність буде зменшуватись, оскільки блага, які надає СК, будуть меншими для окремого учасника. До того ж при збільшенні кількості учасників зростає проблема “безбілетника” – з’являються ті, хто користується колективним благом, але не інвестує в його отримання. Відповідно за таких умов продуктивні працівники будуть демотивовані та знижуватимуть інтенсивність участі у роботі (проекті, задачі тощо) [99 ст. 71] .

Щодо інших моделей взаємодії підприємства, то особливості МЕ повною мірою проявляються та приносять позитивний ефект в моделі взаємовідносин “підприємство-споживач”, коли йдеться про нарощення клієнтської бази.

Подібні риси притаманні економічній моделі “громадянин-адміністрація” та моделі взаємовідносин підприємств та держави, де активно впроваджуються технології електронного уряду. І чим більше громадян та представників бізнесу довірятимуть та користуватимуться електронними державними послугами, тим швидше відбудеться процес цифровізації соціально-економічного середовища держави як одного з елементів розвитку МЕ. Окрім того, це сприятиме зменшенню низки негативних проявів в економіці, таких як корупція, тіньова економіка тощо. В Україні було запроваджено державний інструмент «Дія», одним із призначень якого є боротьба з корупцією.

Якщо розглядати ситуацію, коли підприємства об’єднуються заради спільних цілей (створюючи підприємницькі мережеві структури, наприклад, торгово-промислові палати, ланцюги створення вартості), то тут реальність така, що при неконтрольованому збільшенні кола учасників ефективність даної групи знижується, або втрачається початкова мета створення такої структури. Це відбувається тому, що при збільшенні учасників групи (структури) досягти узгоджених дій стає складніше, бо цінності та мотиви вступу у кожного учасника можуть бути різними. В таких умовах стає важче визначити спільні ціннісні орієнтири, контролювати дотримання цих орієнтирів та у разі критичної ситуації

оперативно приймати ефективні рішення. Тому для ефективної діяльності таких мережових взаємовідносин (структур) слід визначати обмежену (необхідну) кількість учасників, враховуючи раціональні потреби такої структури, цілі та можливості окремих учасників [99 ст. 72].

Таким чином, розуміння особливостей прояву мережових ефектів в різних моделях взаємовідносин підприємства є важливим етапом для побудови системи менеджменту на підприємствах, організаціях та в країні. СК в цих моделях є, з одного боку, підсилюючим фактором у побудові та нарощенні контактів, з іншого боку, об'єктом, який потребує системного управління та контролю для уникнення негативного вектору його розвитку.

Отже, постійна присутність СК у процесі мережевізації моделей взаємовідносин підприємства визначає характер прояву мережових ефектів. *Позитивний прояв мережевого ефекту* (збільшення учасників позитивно впливає на діяльність підприємства) для компанії, яка його створює, можливий у процесі нарощення клієнтської бази або кількості користувачів (якщо це стосується цифровізації адміністративних послуг). В такому випадку відбувається процес створення мережевого блага та проявляються особливості його функціонування, наведені у табл. 1.7. На нарощення СК також впливає вибір каналу комунікації, професійність відповідальних осіб тощо. Позитивний ефект проявляється у підвищенні довіри до продукту, швидкому поширенні інформації про нього, формуванні позитивного іміджу підприємства тощо [99 ст. 72].

Негативний прояв мережевого ефекту (збільшення учасників може негативно впливати на діяльність підприємства) присутній в тих випадках, коли мова йде про формування пулу учасників, які мають на меті вирішення певних задач, і для цього необхідна концентрація їх особистих ресурсів. До такого пулу учасників відносяться: трудовий колектив, партнери тощо. Природа таких структур така, що їх діяльність забезпечує вигоду великому колу осіб, в тому числі тим, хто не є її учасником, через виконання нею важливих соціально-економічних функцій. Наприклад, ефективна праця одного працівника має важливе значення для прибутковості підприємства, а це забезпечить його розвиток та сприятиме

економічному росту країни. Водночас такі структури формують для їх учасників доступ до обмежених або малодоступних ресурсів. Це можуть бути як матеріальні вигоди (премії, розподіл прибутку, матеріальні блага, знижки, пільги тощо), так і нематеріальні (доступ до інформації, корисні знайомства тощо). Через це у більшості є прагнення бути включеним до такої структури. Так, виникає ризик втрати цінностей, які закладались у меті її створення. В таких умовах збільшення кількості учасників призводить до проблеми “безбілетника”, конфлікту інтересів, розшарування групи, втрати узгодженості дій, зниження ефективності діяльності, збільшення часу на прийняття рішень, зменшення соціально-економічної корисності тощо [99 ст. 72-73]. Узагальнюємо отримані результати у табл. 1.8.

Таблиця 1.8

Взаємозв’язок СК та мережевого ефекту у різних моделях взаємовідносин підприємства

Модель взаємовідносин	Характер впливу мережевого ефекту	Можливі наслідки взаємодії СК та мережевого ефекту
Підприємство-споживачі	позитивний	- розширення клієнтської мережі; - збільшення обсягів продажу; - впізнаванність бренду; - ефект “мережевої пастки” тощо.
Підприємство-адміністрація	позитивний	- з боку підприємства - забезпечення дотримання законодавства у сфері підприємницької діяльності, підтримка держави у забезпеченні розвитку цифровізації, активна участь у державних проектах, контроль за роботою державних органів, активна позиція у інформуванні корупційних схем, незаконній діяльності тощо; - з боку держави - забезпечення ефективності інститутів, поширення прикладів ефективного державного управління у сфері регулювання підприємницької діяльності, довіра бізнесу, швидка реакція на незаконні дії у сфері підприємницької діяльності тощо.
Підприємство-трудова колектив	негативний	- зменшення індивідуальної долі групового блага; - проблема “безбілетника”, що може призвести до демотивації інших працівників та зниженні продуктивності праці тощо.
Підприємство-партнери	негативний	- конфлікт інтересів через неоднорідність групи; - проблема “безбілетника” та розподілу ресурсів, обов’язків; - збільшення часу на прийняття рішень, зниження ефективності, соціальної корисності тощо
Підприємство-постачальники	не діє	Кількість та якісний склад залежить від специфіки діяльності підприємства, договірні відносини.

Підприємство-кредитно-фінансові установи	не діє	
--	--------	--

Джерело: сформовано автором

Результати дослідження, представлені у табл. 1.8 систематизують характерні особливості моделей взаємовідносин підприємства в контексті перспективи побудови системи управління СК підприємства в умовах МЕ.

Щодо банків, то в сучасних умовах вони є активатором ведення прозорої діяльності підприємствами. Банки формують коплаєнс-контроль, елементом якого є виконання чинного законодавства України. А саме, через здійснення ідентифікації, верифікації та дослідження клієнтів (відомі як KYC-Know Your Customer), виявлення операцій, що мають ознаки ризикової та фіктивної діяльності [128]. Переважна більшість підприємств України фінансуються за рахунок поточних зобов'язань, до яких входять короткострокові кредити банків, поточна кредиторська заборгованість і так далі (див. табл. 1.9).

Таблиця 1.9

Динаміка обсягу поточних зобов'язань та власного капіталу підприємств в Україні за 2016-2022 рр., млн. грн.

Джерела фінансування	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Обсяг, млн. грн.						
Поточні зобов'язання та забезпечення	5846688,7	5769539,0	6408553,7	6764591,8	7424970,6	8111316,8	8713997,3
Власний капітал	2445803,7	2458527,6	2708576,9	3092765,9	3339806,1	4113338,8	3975952,5
Всього	8292492,4	8228066,6	9117130,6	9857357,7	10764776,7	12224655,6	12689949,9
Питома вага, %							
Поточні зобов'язання та забезпечення	70,51	70,12	70,29	68,62	68,97	66,35	68,67
Власний капітал	29,49	29,88	29,71	31,38	31,03	33,65	31,33

Джерело: побудовано за даними [129]

Як видно з табл. 1.9 дійсно лівову частку у структурі капіталу підприємств України займають саме позикові кошти. Відповідно для забезпечення фінансування бізнесу, ведення безперебійної діяльності підприємство має відповідати вимогам

банку, постійно підтримувати взаємовідносини з постачальниками, дотримуватись договірних відносин, інформувати про затримки тощо.

Реальний ефект взаєморозвитку СК та МЕ видно через виникнення та стрімке поширення соціальних мереж. Вони від ресурсу для обміну фото переросли у глобальний осередок взаємодії суспільства, бізнесу, держав тощо. Зараз це інструмент для управління відносинами з великою і часто неоднорідною мережею людей, які надають соціальну підтримку та служать провідниками корисної інформації та інших ресурсів. Переваги соціальних мереж є похідними від соціальних відносин та широко концептуалізуються як результат використання СК. Така тенденція лягла в основу дослідження Ч. Стейнфілда, Н. Еллісона, К. Лампе та Дж. Вітак. В статті «Сайти соціальних мереж в Інтернеті та концепція соціального капіталу» [26] представлений докладний огляд досліджень по використанню сайтів соціальних мереж з акцентом на те, як користувачі отримують з них вигоду, в першу чергу через призму СК, та описані деякі ризикові фактори цього середовища (наприклад, втрата даних та конфіденційності тощо).

Аналізуючи сучасні тенденції ведення підприємницької діяльності, теоретичні аспекти цього питання та власні спостереження, на наш погляд, позитивна роль СК у розвитку підприємництва в умовах МЕ може проявлятися у наступному [98 ст. 39]:

1. СК зменшує інформаційну асиметрію, особливо в умовах розвитку цифрової економіки, поширеного та інтенсивного використання соціальних мереж. Відгуки в мережі Інтернет щодо придбаних товарів чи послуг на сьогоднішній день виступають важливим споживацьким орієнтиром і спонукають продавців надавати більш правдиву інформацію щодо своїх товарів. Це в свою чергу сприяє утриманню рівня якості товарів та послуг на окремих сегментах ринку [98 ст. 39]. Зокрема, маркетингові дослідження констатують такі факти:

- 3 з 4 клієнтів найчастіше орієнтуються на відгуки, перш ніж прийняти остаточне рішення про покупку;
- 91% споживачів стверджують, що позитивні відгуки впливають на рішення купити товар або замовити послугу у бренду;

- 76% довіряють онлайн-відгуками так само, як і рекомендаціям рідних і друзів.

- 94% клієнтів стверджують, що онлайн-відгуки колись переконали їх відмовитися від покупки у торговельній мережі;

- клієнти зазвичай витрачають на 31% більше на бренди, у яких відмінні відгуки;

- понад чотирьох негативних відгуків про компанію, бренд або продукт можуть знизити продажі на 70%;

- покупці в середньому витрачають на 49% більше грошей на товари і послуги компаній, які відповідають на відгуки [130];

2. зростання СК зменшує трансакційні витрати для ринкових агентів. Трансакційні витрати завжди пов'язуються з погодженням інтересів окремих стейкхолдерів в процесі укладання контрактів. Очевидно, що довіра, яка є основним елементом СК значно скорочує витрати, що виникають між ринковими агентами в процесі укладання комерційних угод, а довіра до державних інститутів дозволяє уникати так званих «неформальних» витрат, пов'язаних з вирішенням окремих завдань функціонування бізнесу на основі корупційних схем (хабарі при отриманні дозвільних документів, судових спорів тощо). На жаль, саме низький рівень довіри до різних інститутів в Україні обумовлюється в тому числі високим рівнем корупції [98 ст. 39];

3. СК розширює можливості як для фінансування діяльності суб'єктів підприємництва, так і для інвестування капіталу. Саме розвиток СК та інформаційних технологій сприяли появі такого інноваційного фінансово-інвестиційного інструменту як краудфандинг. Так, для суб'єктів господарювання краудфандинг виступає цікавим інструментом фінансування, який дозволяє акумулювати досить великі обсяги фінансових ресурсів за рахунок залучення широкого пулу донорів, що особливо актуально для вітчизняного підприємництва з огляду на нерозвиненість фондового ринку і, як наслідок, проблеми з формуванням власного капіталу. З іншого боку, краудфандинг дозволяє стати інвесторами широкому колу осіб, що володіють обмеженим обсягом фінансових ресурсів і, для

яких інші способи інвестування внаслідок цього недоступні [98 ст. 41]. Крім того, низька довіра до інститутів, зокрема до недержавних пенсійних фондів, банків суттєво стримує розвиток традиційних форм залучення капіталу в Україні. Нерозвиненість фондового ринку суттєво обумовлюється відсутністю потужних фінансових гравців з «довгими грошима» в особі недержавних пенсійних фондів, небажанням компаній розкривати інформацію щодо фінансового стану, що значною мірою є наслідком низької довіри [98 ст. 41];

4. СК через сприяння розвитку інноваційних фінансово-інвестиційних інструментів загалом активізує реалізацію інноваційних проєктів та таких, що відповідають критеріям сталого економічного розвитку. Так, дуже часто об'єктом фінансування через краудфандингові платформи виступають культурні, соціально-, екоорієнтовані проєкти, або інноваційні товари чи послуги, що чинить загальний позитивний вплив на економічний розвиток. І саме довіра та прихильність до певної ідеї часто є основною підставою для таких інвестицій [98 ст. 41];

5. Розвиток СК сприяє зниженню рівня тінізації економіки. Тіньовий сектор економіки є результатом неефективної роботи та слабкості інститутів: коли інститути не виконують повною мірою свої функції, рівень довіри до них падає, бізнес намагається самостійно акумулювати фінансові ресурси за рахунок несплачених податків для фінансування державних послуг за корупційними схемами. Водночас, слабкість інститутів проявляється як у низькій здатності виконувати свої прямі функції, так і неспроможності ефективно контролювати та стимулювати бізнес дотримуватись законодавства. Високий рівень довіри до інститутів, висока ефективність їх функціонування сприяють зменшенню цих негативних проявів [98 ст. 42];

6. спостерігається посилення ролі СК у формуванні фінансових результатів функціонування підприємства та нарощенні його ринкової вартості. Зазвичай, соціальний капітал знаходить своє відображення у формі нематеріальних ресурсів: організаційних рутин, корпоративній культурі, діловому іміджі, сприйнятті бренду тощо, які сьогодні виступають основним джерелом зростання вартості бізнесу [98 ст. 43].

Взаємозв'язок СК та МЕ на глобальному рівні підтверджується тим, що Світовий економічний форум до Субіндексу “Соціальний капітал” у Методиці “4.0” пропонує внести індикатори елементів СК та цифрової участі, а саме: щедрість населення; довіра населення; індекс електронної участі [85, ст. 294].

Можливості, які відкриваються через мережевізацію бізнесу та суспільства, викликають у економічних суб'єктів прагнення покращити свої конкурентні переваги за рахунок цього. Економічні мотиви суб'єктів господарювання є драйверами розвитку цифровізації і формування мережевого суспільства. Тобто у самому розвитку МЕ присутній мережевий ефект, адже для ефективної діяльності будь-якого підприємства важливо бути включеним в мережеві відносини або самому створювати такі відносини, залежно від масштабів діяльності компанії. Поява Інтернету та його поширення є точкою переходу на новий суспільний лад: цей факт змінює не тільки саму форму співпраці (виступаючи новим бізнес-інструментом), а й філософію ведення бізнесу, де важливим стає вміння бути гнучким та адаптивним до швидких змін. Саме така властивість найкраще проявляється в тих економічних гравцях (країнах), де є позитивний розвиток СК, який, передбачає високий рівень довіри, комунікації, ефективно діюче інституційне середовище (є чіткі норми, правила та санкції) та сформовані традиції ведення бізнесу [99 ст. 66].

1.3. Систематизація методів оцінки соціального капіталу підприємства

Чітке та логічне сприйняття реальності є ознакою сталого розвитку. В час, коли на економіку в цілому або на суб'єкт господарювання впливає низка нематеріальних факторів важко робити більш точні прогнози, тим паче стверджувати про високий рівень достовірності планових показників. Така ситуація створює атмосферу невизначеності та деформує послідовність дій в системі господарювання. Доведено, що СК має вагомий вплив на формування економічної системи країни та визначає напрями її подальшого розвитку. Тому питання уніфікації його виміру є актуальним і його вирішення дозволить чітко ідентифікувати прояв його дисфункцій та оперативно управляти його проявами.

Наразі не має єдиного підходу та чітко визначених показників вимірювання соціального капіталу. Л. В. Єлісеєва в своїй роботі, посилаючись на висновки американського дослідника Т. Хейлі, пише про п'ять найбільш релевантних методів вимірювання СК: опитування зі стандартним набором питань; опитування з використанням контекстних питань; дослідження мотивації соціальної та економічної активності індивіда та спільнот; соціальні експерименти [82 ст. 101-102]. Погоджуємось з даним набором, оскільки СК є специфічним об'єктом виміру, в різних умовах може по-різному проявлятися і логіку його розвитку математично обґрунтувати важко. Потрібен постійний професійний аналітичний аналіз СК, за результатами використання вищезгаданих методів.

Науковці З. І. Галушка та І. І. Нафус представили класифікацію методико-методологічних підходів до оцінки СК на різних рівнях функціонування економіки, а саме: соціологічний підхід (макро- та мезорівень); комплексний підхід (мікро- та макрорівень); підходи до вимірювання компонентів СК на мікро-, мезо- та макрорівнях; інвестиційний підхід - віддача від соціальних інвестицій; поведінковий підхід; соціальний облік - вимірювання соціальних наслідків господарської діяльності; оцінка СК через позитивні та негативні наслідки; модернізаційний підхід; мережевий підхід; економічний, зорієнтований на визначення ефективності СК на різних рівнях господарювання [45, ст. 39-42].

Враховуючи, що в різному середовищі функціонування СК наявні відмінності у суб'єктах, умовах формування, цілях та мотивах подальшого розвитку СК, тоді його оцінка буде різнитись за набором критерії та метою. При цьому має зберігатись принцип взаємообумовленого впливу всіх рівнів, що має відображатись у наборі показників оцінки, питань анкети тощо.

СК характеризується багаторівневою формою прояву, тому в різних середовищах можна виділити специфічні фактори впливу на нього. Також присутній різний контингент зацікавлених сторін, а від цього і цілі оцінки можуть різнитись. В дод. В представлені узагальнені нариси щодо стану та перспектив оцінки СК в різних середовищах. Дане узагальнення підштовхує до розробки пропозицій, щодо представлення ключових показників оцінки СК на різних рівнях. Тому пропонуємо

розглянути існуючі інструменти оцінки СК, оскільки вони можуть доповнювати один одного в комплексній оцінці СК або адаптуватись до цілей оцінки СК.

Інструменти вимірювання індивідуального СК, як правило, визначають позицію економічного агента в соціальній ієрархії та обсяг економічних ресурсів, до яких він може отримати доступ [82]. Для цього використовують такі інструменти: генератор імен (англ. Name Generator), генератор позицій (англ. Position Generator) та генератор ресурсів (англ. Resource Generator) [82, ст. 99]. Характеристика представлена в дод. Г. За допомогою генератора імен переважно визначається структура горизонтальних мереж, а за допомогою генератора позицій - вертикальних мереж [82, ст. 99].

Оцінка СК на міжнародному (глобальному) рівні - є орієнтиром для розвитку держави у порівнянні з іншими державами. В табл. 1.10 наведене групування міжнародних індексів, використання яких забезпечить оцінку СК на глобальному рівні.

Таблиця 1.10

Групування міжнародних індексів (рейтингів), які забезпечують оцінку СК на міжнародному рівні

Класифікація індексів	Індекси
Потенціал нарощення СК	<ul style="list-style-type: none"> - Індекс процвітання (Legatum Prosperity Index), - Індекс економіки знань (Knowledge Economy Index, KEI), - Індекс щастя (Happy Planet Index, HPI), - Індекс сталого розвитку організацій громадянського суспільства (Civil Society Organisations Sustainability Index, CSOSI), - Глобальний індекс миру (Global Peace Index, GPI), - Світове дослідження цінностей (World Values Survey, WVS) та інші.
Результат функціонування СК (соціальний-політичний ефект)	<ul style="list-style-type: none"> - Індекс сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index, CPI), - Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності (The global sustainable competitiveness index, GSCI), - Індекс глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index, GCI(WEF)), - Індекс інформаційного суспільства (Information Society Index, ISI), - Індекс демократичного суспільства (Democracy Index), - Індекс розвитку людського потенціалу (Human Development Index, HDI), - Індекс соціального прогресу (Social Progress Index, SPI), - Індекс відкритості бюджетів (Open Budget Index, OBI) та інші.
Результат функціонування СК (економічно-	<ul style="list-style-type: none"> - Індекс мережевої готовності (Networked Readiness Index, NRI), - Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index, GII), - Індикатор електронної готовності (E-Readiness Index, ERI),

інноваційний ефект)	<ul style="list-style-type: none"> - Індекс цифрової економіки та суспільства (Digital Economy and Society Index, DESI), - Індекс легкості ведення бізнесу (Doing Bisnes), - Індекс цифрової доступності (Digital Access Index), - Індекс схильності до підприємницького ризику, - Індекс економічної свободи (The Index of Economic Freedom), - Індекс (обмеження) прямих іноземних інвестицій та інші.
---------------------	--

Джерело: узагальнено автором

В табл. 1.10 запропоновано групування міжнародних індексів (рейтингів) за критерієм його стану в державі, що дозволить підвищити якість його оцінки та аналізу.

В Індексі процвітання (далі ІІ) та Глобальному індексі стійкої конкурентоспроможності (далі ГІСК) є субіндекс “Соціальний капітал”, складові яких дещо різняться. Їх перелік представлений в дод. Д. Так, в ІІ оцінка СК зосереджена на дослідження довіри та взаємодопомоги на різних рівнях методом опитування. Тобто розраховується на основі якісних показників, показує потенціал його розвитку та може описувати когнітивний СК. В ГІСК акцент на якості сформованого СК (відбувається оцінка результату його дії), тобто в даному випадку може описуватись структурний СК. Показниками для оцінки переважно є статистичні дані (кількісні показники), які характеризують різні аспекти впливу СК на соціальну ситуацію в країні, міру дотримання суспільством законодавства та ефективність державного управління.

Уваги заслуговує Світове дослідження цінностей, яке бере початок з 1997 року. На основі якого Р. Інглгартом та К. Вельцелем були складені культурні карти [131]. Питання, які представлені в Світовому дослідженні цінностей часто запозичують для розробки методики оцінки в окремій країні.

Так, дослідження міжнародних організації пробудили інтерес і в урядів окремих країн щодо розробки власних індикаторів та методик. Найбільш активно до розроблення методології оцінки СК приступили уряди Австралії, Великобританії, Канади та Нової Зеландії [82]. Практики даних країн можна адаптувати до вітчизняних реалій та потреб. Також окремими організаціями, науково-дослідними інститутами, урядами країн постійно проводяться дослідження рівня розвитку СК,

але вони більшою мірою є несистемними, змінюється набір показників або проводиться некомплексна оцінка стану СК, а лише його окремих компонентів тощо. В будь-якому випадку ми можемо констатувати, що дана сфера наукових розвідок є досить динамічною та знаходиться в процесі становлення.

Дане питання цікавить провідні міжнародні організації. Наприклад, за ініціативою Світового банку, у 2016 р. К. Гамільтоном, Дж. Хеллі веллом та М. Вулкоком проведено дослідження "Соціальний капітал, довіра та добробут в оцінці національного багатства" ("Social Capital, Trust, and Well-being in the Evaluation of Wealth"), метою якого було запропонувати більш широку оцінку національного багатства країн, яка буде містити суб'єктивні дослідження СК населення [56].

В Україні Інститутом соціології НАН проводиться щорічний моніторинг соціальних змін з 1992 року, в рамках якого проводиться опитування. В ньому присутні питання ідентифікації рівня міжособистісної довіри, довіри до інститутів тощо. Тобто розкривається аспект потенціалу розвитку СК в суспільстві [132]. Оперативні та ґрунтовні дослідження соціальних проявів, настроїв та інших важливих соціально-економічних, політичних, міжнародних аспектів суспільства в Україні проводяться Центром Разумкова.

Вітчизняні вчені на основі вивчення міжнародних індексів та практик інших країн розглядали можливості їх застосування в країні. Зокрема, до таких відносяться: Д. Д. Алексеєнко [133], Л. В. Єлісеєва [82], А. Г. Розказов [134] та інші.

Отже, на мега- та макрорівні питання оцінки СК вже не є гострим. Наявні значні напрацювання в цій сфері з боку провідних міжнародних організації та урядів розвинених країн. Відповідно, країни, які націлені на ідентифікацію рівня СК мають низку інструментів та реальних практик, які можна адаптувати для власних цілей та використовувати для моніторингу його рівня всередині країни. Єдина проблема, яку слід вирішити - це забезпечення уніфікованого підходу до оцінки та системність її здійснення.

Ситуація з оцінкою СК на рівні підприємства є менш розвинутою в плані визначення загальноприйнятого алгоритму, чітких індикаторів, ідентифікації причинно-наслідкових зв'язків, інструментів аналізу, системи управління тощо.

Дане питання також зацікавило вчених ще на початку 2000-х. Звісно, що є напрацьовані пропозиції з цього питання, проводились оцінки із суб'єктивним набором показників, проте тема залишається відкритою, оскільки СК не став системним елементом менеджменту на підприємстві, визначені індикатори СКП не відображаються в державних службах статистики на постійній основі, не має чітких стандартів ведення звітності СК. Існують лише рекомендації та пропозиції щодо цього. З огляду на те, що нематеріальні чинники мають вагомий вплив на економічну систему, а підприємство є її елементом і носієм СК, то вирішення цього питання є важливою сходинкою для прагматизації теорії СКП.

Науковці та практики, які працюють в сфері прагматизації СКП мають вже ряд вагомих праць, методик та програмних продуктів пов'язаних з оцінкою СКП. Так, результати їх роботи можна розділити на *три блоки*:

- **I блок - пошук індикаторів СК та дослідження причинно-наслідкових зв'язків.** Цей процес відбувається за допомогою існуючих статистичних, економіко-математичних інструментів дослідження соціально-економічних процесів. Даний етап є важливим, скільки саме він формує базу для розробки самої оцінки та методичні інструменти для розробки системи управління соціальним капіталом підприємства (далі СУСКП);

- **II блок - це пропозиції, щодо методики оцінки СК та її застосування,** на основі суб'єктивного набору показників, експертних оцінок, опитувань, виявлених залежностей між компонентами СК та результатами діяльності підприємства (фінансовими та нефінансовими);

- **III блок - оцінка СК як нематеріального активу.** Виділяємо на основі ідентифікації еволюції підходів до оцінювання та авторитетних обґрунтувань впливу нематеріальних чинників на вартість компанії, що має тісний зв'язок з репутаційним капіталом. Проте вважаємо, що трактування СК як "активу" суперечить його назві та змісту. Схиляємось до позиціювання його як ресурсу підприємства, який прямо впливає на формування нематеріальних активів, а тому методи оцінки СК з позиції визначенні вартості нематеріальних активів можна використовувати для оцінки його впливу та ефективності.

Отже, в межах першого блоку створюється основа для розуміння, того що слід враховувати при розробці методики оцінки СК. В даному питанні науковці ведуть активні пошуки, будуючи концептуальні моделі взаємозалежності компонентів СК між собою та з показниками розвитку підприємства.

Більшість науковців спираються на структуру СК визначену Дж. Нахапіет та С. Гошал [35] (Janine Nahapiet and Sumatra Ghoshal, 1998) у праці “Соціальний капітал, інтелектуальний капітал та організаційна перевага”.

Даніель Белей на основі методу головних компонент (РСА) визначив основні показники СК в розрізі структурного, реляційного та когнітивного його видів. Автор виділяв такі детермінанти СК: сімейний стан, рівень освіти, тривалість членства в кооперативі, кількість друзів, наявність технічного зв'язку [135].

М. О. Мельничук представила *методичні засади оцінки* складових частин СК для використання *під час формування облікової політики* торговельного підприємства [136].

Л. Смоляр та А. Холімон пишуть про переваги накопиченого СК на різних рівнях [137], З. І. Галушка та І. І. Нафус узагальнили наявні міждисциплінарні підходи до оцінювання соціального капіталу, виокремили систему показників для його оцінки на різних рівнях функціонування економіки (в т.ч. на мікрорівні) [45].

В. В. Кроль на підставі визначення структурного, когнітивного та реляційного як основних компонентів СК запропонувала індикатори його оцінки на рівні підприємства. При цьому автор зазначила, що найбільш придатними для вимірювання СК є оцінки, зібрані в процесі *соціологічного моніторингу* [138]. Так, В. Кроль у співпраці з Г. Міщук, Я. Щофкова, О. Джоші та Л. Васа визначили фактори СК, що сприяють стійкій конкурентоспроможності підприємств. Для цього були використанні методи соціологічного опитування та експертних оцінок, результати яких були оброблені за допомогою моделювання структурними рівняннями з програмним забезпеченням RStudio (інтегроване середовище мови програмування обчислювальної статистики та візуалізації даних R з пакет lavaan). Таким методом було доведено, що розвиток СК позитивно впливає на конкурентоспроможність підприємств, а саме на приріст активів, доходу, прибутку

та нефінансові показники (співпраця та взаємодія персоналу, рівень клієнтоорієнтованості підприємства, ефективність реагування на зміни ринкової кон'юнктури). Також між самими компонентами СК - структурним, реляційним та когнітивним - існує кореляційна залежність [139].

Науковці Р. Димчек, О. Шпикуляк, М. Грицаєнко, О. Саковська, Г. Грицієнко у спільній науковій роботі сформувавши індикатори, які пропонують використовувати для оцінки умов формування та використання СК аграрної сфери відповідно до мезо- (галузь, регіон) і мікрорівня (підприємство). При цьому показники умов формування СК вони групують також за функціональною ознакою СК (когнітивний або інноваційний, реляційний та структурний) [140].

О. О. Нестеренко пропонує показники *вартісної оцінки елементів соціально-репутаційного капіталу в обліково-звітній системі* [141].

Також було виявлено перелік економіко-математичного та статистичного інструментарію, який використовувався для побудови методик оцінки СК. До таких методів належать: оцінка СК як латентної змінної (за допомогою програмного забезпечення R), метод ієрархій, метод графів, тест на незалежність, Chi2 [142] та інші.

Другий блок демонструє, які існують напрацювання в сфері розробки чи імплементації методів оцінки СК. Також тут представлено методи виміру СК та його елементів, які практикуються на підприємствах (див. табл. 1.11).

Ле Д. Ланг, А. Бел, Нгуен Ч. Донг, Я. Темури та Нгуен Х. Ту сформувавши інтегровану шкалу виміру СК для підприємств агробізнесу [143; 144].

А. Л. Баланда в оцінці СК застосовують методику управління якістю послуг Gap 5, яка спирається на порівнянні “очікування від послуги” та “сприйнятою послугою”. Зменшення розриву між цими показниками можливе за рахунок управління соціальним капіталом СК, в розрізі налагодження комунікацій, довіри на підприємстві тощо [145].

Наукоці І. В. Журавльова, К. Р. Немашкало, О. А. Курбатова виконали науково-дослідну роботу “Методичні основи управління соціальним капіталом підприємства”, в межах якої виконали морфологічний аналіз терміну “соціальний

капітал” та на основі нього сформувавши власне визначення - це економічна категорія для позначення системи відносин між економічними суб'єктами з приводу створення умов для координації і кооперації, налагодження господарських стосунків, мобілізація додаткових ресурсів, залучення до системи соціально орієнтованої економіки змішаного типу, сформованих і розвинутих у результаті інвестування, що є властивістю соціальної мережі, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню доходів, якості життя, морального задоволення своїх власників, а також створенню суспільного блага [47, ст. 25]. Щодо СК на підприємстві, то автори систему оцінювання СК позиціонують у складі невідчутних активів підприємства. Так, для оцінки СК підприємства пропонується використовувати метод, оснований на використанні теорії нечітких множин, а саме нечіткої та лінгвістичної змінних - передбачає застосування нечітких чисел до прогнозу параметрів. Концептуальна модель оцінки СК поділяє його на складові (соціальні мережі, норми та цінності, довіра), які є у внутрішньому та зовнішньому СК [47].

Способи *вимірювання соціальних нематеріальних активів* як чинника впливу на формування СК проаналізував Д. М. Захаров [146].

І. С. Козир запропонував *методи й технології виміру СК в групах, на підприємствах*, в окремих країнах та світових спільнотах [147].

О. Чумак і М. Мельничук запропонували приріст СК визначати сукупністю позитивних різниць елементів СК [148].

Вагомий внесок в розробку методики оцінки СК зробив Г. Вестлунд та Е. Нільссон [149]. Робота присвячена розробці методу вимірювання інвестицій підприємств у СК та визначення можливих зв'язків між інвестиціями підприємств у СК та їх економічним зростанням. Так, ними було проаналізовано три типи зв'язків: прямі інвестиції в соціальні зв'язки; інвестиції в економічні зв'язки, що утворюють основу соціальних зв'язків; інвестиції в соціальні зв'язки, що походять від економічних зв'язків. В ході роботи було проведено опитування підприємств Швеції про їх інвестування в СК на внутрішньому та зовнішньому рівні. Отримані результати співставили з середньорічним приростом товарообороту та людино-років, за допомогою проведення кореляційного аналізу. Так, дійшли висновку, що між

інвестиціями в соціальні зв'язки та економічним зростанням підприємства є зв'язок. І чим кращі темпи економічного зростання на підприємстві, тим інтенсивніші інвестиції в СК [149].

Не дивлячись на низку праць присвячених оцінці СКП досі несформовано загальноприйнятих показників його обліку на підприємницькому рівні, що стало б чітким ідентифікатором меж СКП та дозволило б уніфікувати методику його оцінки.

Зараз існують деякі методики оцінки СК, які практикують на підприємствах, водночас, є і такі, котрі оцінюють складові СК та можуть бути використані при розробці СУСКП. Перелік цих методів представлений в табл. 1.11.

Таблиця 1.11

Методи виміру соціального капіталу підприємства або його елементів

Методи	Джерела
I. Оцінка СК на основі внутрішніх параметрів організаційної структури (довіра, рівень взаємодії тощо)	Navigator, IC Index, IC Rating, IAM, VRIO-аналіз ресурсів організації, Balanced Scorecard (BSC) та інші
II. Методи оцінки соціального впливу [150] та ефективності соціальних інвестицій [151]	1) Acumen Scorecard, Acumen Scorecard, Balanced Scorecard (BSc), Best Available Charitable Option (BACO), Poverty Social Impact Assessment (PSIA), Public Value Scorecard (PVSc), Social Compatibility Analysis (SCA), Social Cost-Effectiveness Analysis (SCEA) та інші 2) SIMM, Investment Impact Index (компанія Next Generation) та інші
III. Метод оцінки корпоративної соціальної відповідальності [152]	Dow Jones Sustainability Index, Corporate Social Responsibility Index, Індекс британської організації «Бізнес у суспільстві», Індекс FTSE 100, Індекс FTSE 250, Індекс Мілтона Московіца, CAF World Giving Index та інші
IV. Оцінка задоволеності та лояльності клієнтів [153]	Індекс задоволеності споживачів (Customer satisfaction Index, CSI), Індекс клієнтської лояльності (Net Promoter Score, NPS), CES (Customer Effort Score), SCI (Secure Customer Index) та інші
V. Методи ідентифікації та оцінки стейкхолдерів [154]	Матриця стейкхолдерів, модель А. Мендлоу (матриця «влада/інтерес»), матриця «влада/динамізм», модель Мітчелла, система показників відповідальності (модель ASC (Accountability Scorecard), карта зацікавлених сторін (Stakeholder's Map) та інші
VI. Оцінка довіри або довіри до тверджень	TrustIQ™ (Deloitte), коефіцієнт довіри за моделлю Майстера-Гріна-Галфорда, модель довіри ABCD (К. Бланшар, С. Олмстид, М. Лоуренс) та інші
VII. Методи візуалізації бізнес-процесів та комунікації	ONA (візуалізація організаційної мережі), SADT, IDEF та інші

Джерело: систематизовано автором

I. Оцінка СК на основі внутрішніх параметрів організаційної структури (довіра, рівень взаємодії тощо) - за кожним методом представлені ключові компоненти СК, які оцінюються або шляхом опитування, або шляхом експертної оцінки. Такі методи ґрунтуються на суб'єктивній оцінці СК підприємства, а тому потребують високого рівня професіоналізму та обізнаності у справах компанії для їх якісного застосування.

Місце серед оцінки СКП - дозволяє оцінити внутрішній потенціал підприємства щодо нарощення СК та його значущості для окремого підприємства. Розглянемо конкретніше кожен з них.

Методика Navigator шведської страхової компанії Skandia. В рамках неї виділяються такі показники СК: рівень взаємодії членів колективу (соціально-психологічний клімат, компетенції, досвід, горизонтальні і вертикальні комунікації), потенціал довіри (довіра до своїх колег, відповідність винагороди за свою роботу, довіра до керівництва, досягнення цілей, що стоять перед підприємством), організаційна культура (норми, цінності, ритуали та ін.), Я-концепція (знання, досвід, компетентність) [155].

Методика IAM (Intangible Assets Monitor), яка виділяє в рамках нематеріального ресурсу зовнішню структуру, внутрішню структуру і компетенцію людей. Вибір показників вимірювання за цими напрямками залежить від цілей і завдань, поставлених перед підприємством. На основі цієї методики багато іноземних підприємств будують свої вимірювачі нематеріальних ресурсів [155].

Методика IC Index: виділення чотирьох структурних підгруп СК (взаємодія, персонал, інфраструктура, організаційна культура) і представлення їх у вигляді ієрархічної структури. IC Rating за суттю, така ж методика як і IC Index, але з додаванням фактора ризику [155].

Методика VRIO-аналізу спрямована на оцінку ресурсів, які можуть забезпечити конкурентну перевагу за такими критеріями: Value (цінність ресурсу); Rareness (чи володіють аналогічним ресурсом конкуренти); Imitation (аналіз доступу до ресурсу, наскільки важко і дорого їм володіти); Organization (визначення чи підтримується даний ресурс підприємством та чи використовується у реалізації стратегічного

потенціалу). Конкурентну перевагу може забезпечити той ресурс, що задовольняє усім критеріям VRIO-аналізу [156]. Дана методика є універсальною, і може використовуватись для оцінки СК. Вона не передбачає попередньої стандартизації даних, але потребує високого професіоналізму експертів.

Balanced Scorecard (BSC) - збалансована система показників, розроблена Д. Нотом та Р. Капланом. Відноситься до метрики ефективності стратегічного управління, яка використовується для виявлення та вдосконалення різних внутрішніх бізнес-функцій і їхніх зовнішніх результатів. В рамках неї аналізується чотири сфери бізнес-діяльності: навчання та зростання, бізнес-процеси, клієнти та фінанси. Таким чином поєднує в собі оцінку фінансових та нефінансових показників [157].

II. Методи оцінки соціального впливу та ефективності соціальних інвестицій.

Загалом дані методи умовно можна поділити на дві сфери використання: 1) стосується інвестицій в підприємство, яке створює та підтримує репутацію соціальної активності. В такому випадку СК виступає об'єктом оцінки інвестиційної привабливості підприємства. Дані методи використовуються потенційним інвесторам для оцінки цільових інвестиційних проєктів (підприємств); 2) розроблені консалтинговими компаніями, які за основу беруть інвестиційну оцінку соціального впливу. Тобто, на який приріст інвестицій може розраховувати саме підприємство у разі здійснення ним вкладу коштів у розвиток громади, де воно діє або діятиме (оцінка результативності реалізації соціальної відповідальності бізнесу).

Місце серед оцінки СКП - дозволяють визначити шляхи побудови лояльних відносин з населенням району діяльності підприємства та віддачу від таких дій. А також визначити рівень інвестиційної привабливості враховуючи соціальний аспект діяльності підприємства. Розглянемо конкретніше деякі з них.

Компанією Next Generation був розроблений інструмент оцінки СК Investment Impact Index [158] - це методологія оцінки впливу, яка надала змогу виміряти вплив ресурсів, які використовуються для створення СК, у вигляді технологічного додатку. Фахівці компанії вважають, що СК є капіталом відносин між внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами та є стратегічним активом. Також зазначають,

що успіх компанії залежить від соціальних інвестицій підприємства в рамках тієї громади, де воно веде свою діяльність. Вимірюється рентабельність інвестицій для інвестора на таких рівнях: мікро- (пряма вигода, наприклад репутаційна вигода); мезо- (непряма вигода, наприклад, покращення відносин із зацікавленими сторонами); макро- (додаткова вигода, наприклад здатність робити внесок у розширення можливостей громади, соціальну згуртованість і соціальну справедливість) [159].

Компанія Deloitte розробила Модель вимірювання соціального впливу (SIMM) [160]. Відповідно до звіту Deloitte, компанії дедалі більше зосереджуються на соціальному впливі бізнес-операцій і на те, як певні рішення можуть бути сприйняті іншими. Модель вимірювання соціального впливу (SIMM) використовує машинне навчання для прогнозування результатів великих корпоративних інвестицій для навколишніх громад і населення. Наприклад, якщо організація відкриє новий офіс або штаб-квартиру, SIMM створить прогноз за 142 соціальними показниками, щоб визначити соціальний вплив на чотири роки після інвестицій [161].

Зокрема, оцінка соціального впливу є важливою з позицій залучення інвесторів, адже зараз є тренд серед інвесторів у виборі з поміж всіх підприємств такого, що дбає про соціальний, екологічний, репутаційний аспект своєї діяльності, тобто відповідає принципам ESG [162].

Фахівці Центру “Розвитку КСВ” визначили низку напрямів в корпоративній культурі, які мають вплив на інвестиційну привабливість підприємства. Зокрема те, що фокус на сталому розвитку через ESG-стратегії збільшить можливості для фінансування (інвестиції в ESG фонди у 2020 році сягнули \$1 трлн, це у 20 разів більше, ніж у 2019-му) [163].

III. Методи оцінки корпоративної соціальної відповідальності - подібно до II блоку методів, але корпоративна соціальна відповідальність більш комплексне поняття, відповідно в даних методиках це враховується.

Місце серед оцінки СКП - дозволяють комплексно оцінити соціальний та репутаційний капітал з позиції дотримання норм корпоративної соціальної відповідальності.

IV. Оцінка задоволеності та лояльності клієнтів - тісно пов'язане із цифровізацією бізнес-процесів на підприємстві та активністю у соціальних мережах, оскільки тільки за таких умов можна використовувати ці методи. Ґрунтуються на аналізі відгуків, вподобань, опитуваннях існуючих клієнтів тощо.

Місце серед оцінки СКП - використання таких методів дозволяє оцінити рівень та якість нарощення СК з клієнтами. Оцінка перспектив до залучення нових клієнтів через дію мережевого ефекту.

V. Методи ідентифікації та оцінки стейкхолдерів - дозволяють візуалізувати наявний пул стейкхолдерів, оцінити їх вплив на діяльність фірми, визначити пріоритети у побудові довготривалих та продуктивних стосунків.

Місце серед оцінки СКП - дозволяє оцінити якість сформованих партнерських відносин та виділити інструменти забезпечення їх підтримки.

VI. Оцінка довіри або довіри до тверджень - ґрунтується на суб'єктивних оцінках по окремих критеріях якості отриманої інформації, дивлячись наскільки висунуте твердження відповідає визначеним критеріям, формується відчуття довіри до інформації в цілому і до того хто її надає. Дані методи використовуються в менеджменті взаємодії.

Місце серед оцінки СКП - може слугувати інструментом для визначення якості та достовірності інформаційних потоків, оцінки довіри до окремого контрагента тощо.

Окремо варто виділити метод оцінки довіри на підприємстві, запропонований компанією Deloitte. Вони створили структурований підхід, який допомагає організаціям кількісно оцінити та підвищити рівень довіри за допомогою набору діагностичних рішень. Фахівці компанії запевняють, що сформована довіра та інвестиції в неї впливають на майбутнє організації. Інвестуючи в довіру в масштабах підприємства та зробивши це стратегічним пріоритетом, організації можуть, по суті, «закріпити» довіру, яка допоможе зберегти їхню стійкість до потенційних несприятливих подій. Так, акцентується увага, що зараз епоха “довіри”, яка вимагає від компаній постійно вимірювати її рівень та створювати капітал довіри [164].

VII. Методи візуалізації бізнес-процесів та комунікації - візуалізація каналів просування інформації, інформаційних вузлів, взаємодію всередині підприємства тощо.

Місце серед оцінки СК підприємства - відбувається формалізація СК на підприємстві. Це дозволяє відслідковувати прогалини в організаційній структурі, розподілу обов'язків, якості комунікацій, співпраці та взаєморозуміння. Такі програмні продукти забезпечують цінну інформаційну базу для забезпечення кількісної оцінки СК, з позицій тривалості бізнес-процесів, виявлення “вузьких місць” тощо.

Специфічним методом є ONA. Від розроблений спеціально для оцінки СК на підприємстві. Організаційний мережевий аналіз (ONA) - це програмне забезпечення, яке дозволяє поглянути зсередини на внутрішню роботу ЛК. Дана методика націлена не на вимір знань та навичок персоналу, а на вимір СК. ONA представляє те, що відбувається в бізнесі, за допомогою того, як люди та команди взаємодіють і співпрацюють у процесі виконання робочих завдань. Така візуалізація має значний вплив на індивідуальну, командну та організаційну продуктивність. Компаній, які використовують ONA виділюють наступні її переваги: зниження плинності кадрів; виявлення найбільш продуктивних працівників; зниження рівня вигорання працівників тощо. За допомогою даного ресурсу можна створити діаграму, щоб забезпечити більш глибоке уявлення про функції організації з точки зору зв'язку з людьми. Звідси можна визначити, хто з ким ефективніше спілкується [165].

Інші методи націлені на загальну візуалізацію всіх бізнес процесів (в тому числі в зовнішньому середовищі). Їх використання є передумовою впровадження СУСКП, бо таким чином видно всю анатомію підприємства.

III блок - оцінка СК як нематеріального активу. Низка авторів визначають СКП нематеріальним активом, відповідно слід розглянути методологію оцінки нематеріальних активів, яка, з нашої точки зору, може бути використана для оцінки ефективності управління СКП.

Методами оцінки нематеріальних активів, які можуть бути адаптовані для оцінки СКП є: “The value explorer” (за принципом оцінки інтелектуального капіталу),

Market Capitalization Methods (MCM), Return on Assets Methods (ROA), Методи прямої оцінки інтелектуального капіталу (Direct Intellectual Capital Methods, DICM) та інші.

Зокрема, В. Євдокимов, С. Легенчук, Д. Захаров, У. Андрусів, О. Усатенко та Л. Коваленко [166] запропонували СК розглядати та оцінювати як нематеріальний актив за допомогою методу “The value explorer”. Вчені сформували матрицю “конкурентної переваги” підприємства, яке випускає нову продукцію. Це початковий крок для застосування методу “The value explorer” розроблений KPMG [167] для оцінки впливу інтелектуального капіталу на вартість нового продукту. В основі цієї методики лежить система експертних оцінок різних форм і методів діяльності, а також деякі очікувані результати діяльності. Для традиційних економічних методів економіки експертні оцінки вважаються нестандартними, але такі оцінки цілком прийнятні для сучасної економіки, де основними об’єктами дослідження та обліку є нематеріальні активи та інші об’єкти інтелектуальної діяльності [166].

Також варто навести загальноприйнятні методи оцінки нематеріальних активів, які активно використовуються в інвестиційному менеджменті. Їх застосування більш об’єктивне для оцінки сукупності нематеріальних активів. Так як СК - це ресурс підприємства, який грає важливу роль у побудові репутації, отриманні конкурентної переваги, формуванні ЛК тощо. Відповідно він впливає на формування нематеріальних активів, то їх слід ідентифікувати та імplementувати в систему управління СК. До таких належать: звільнення від методу роялті (RRM), метод багатоперіодних надлишкових прибутків (MPEEM), WWM, реальна оцінка опціону, метод замінної вартості без старіння [168].

Підсумовуючи все вище описане, то можемо наступним чином деталізувати алгоритм прагматизації теорії оцінки СКП:

- визначення цілей оцінки СК (висування гіпотез, припущень);
- пошук ключових показників та опис концептуальної моделі оцінки СК;
- формування інформаційного забезпечення - аналіз статистичних даних, проведення опитування, експертні оцінки тощо;

- моделювання взаємозв'язку визначених показників між собою та з іншими фінансовими чи нефінансовими показниками діяльності підприємства;
- підтвердження або спростування гіпотез, визначення ефекту від СК на підприємстві;
- коригування початкової концептуальної моделі оцінки СКП.

Перелік методів оцінки СК, який ми наводимо свідчить про широке поле впливу СК, а також ще раз підтверджує, що даний концепт є складним у вимірі. Цей висновок лежить на поверхні, але якщо подивитись з іншого боку, то можемо сказати, що це не складність, а особливість, нова тенденція в управлінні, драйвер розвитку підприємства, новий дизайн мислення менеджера тощо.

В дод. Е представлено чіткі показники оцінки СКП виділені окремими науковцями. Аналізуючи дані дод. Е можемо виділити деякі критичні зауваження до їх набору:

- деякі пропозиції щодо оцінки спираються суто на дані анкетного опитування, не враховується динаміка фінансово-економічних показників тощо;
- в наборі ідентифікаторів зустрічаються ті, що характеризують більше ЛК, аніж СК. Не дивлячись на те, що між цими капіталами є тісний взаємозв'язок, оцінка СК має ґрунтуватись саме на його ключових компонентах і далі порівнюватись, об'єднуватись у загальну оцінку з іншими ресурсами;
- чітко не розмежовані показники, які б характеризували міру накопичення або витрат на накопичення цього ресурсу в діяльність підприємства та ті, які показували результат управлінських рішень в цій сфері;
- в окремих пропозиціях наявна досить значна кількість індикаторів, що розмиває межі СКП та в практичній реалізації може бути досить трудомістким процесом на підприємстві тощо [169 ст. 176-177].

Аналіз праць закордонних та вітчизняних науковців показав, що переважно є змістовні відмінності у пропонованих показниках. Так, закордоном СКП оцінюють більше з позиції стану та перспектив побудови корисних прозорих зв'язків, з метою побудови стійких партнерських відносин. У вітчизняних авторів спостерігається більший акцент на стані довіри та ціннісних орієнтирах у внутрішньому середовищі

підприємства. Вважаємо, що доцільно було б розглядати ці відносини та пов'язані з ними результати комплексно [169 ст. 177].

Враховуючи наявні пропозиції науковців та критичні зауваження до них, маємо на меті розвинути даний концепт та внести власні пропозиції. Пропонований нами підхід до оцінки СКП ґрунтується на наступних принципах:

1. принцип ієрархії, який передбачає ідентифікацію рівнів СКП (макро- та мікрорівень);

2. принцип структуризації - передбачає виокремлення індикаторів оцінки за структурними елементами СК (довіра, зв'язки, цінності, правила у відносинах із внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами);

3. принцип динамічності - передбачає постійний перегляд оціночних метрик відповідно до змін внутрішнього та зовнішнього середовища;

4. принцип узагальнення - зведення отриманих показників до комплексного показника;

5. принцип системності - процес оцінки передбачає чіткий алгоритм дій, який здійснюється на постійній основі (системно у визначені часові рамки);

6. принцип інтегрованості та комплексності - оцінка СК має бути інтегрована в загальну систему менеджменту підприємства та проводиться в комплексі з оцінкою фінансового стану підприємства, з метою ідентифікації проблемних зон, де джерелом їх виникнення і подальшого розв'язку можуть бути компоненти СК підприємства;

7. принцип збалансованості - рівні розвитку окремих компонентів СК підприємства визначаються залежно від цілей підприємства, його організаційної структури, системи менеджменту. Відповідно, для забезпечення ефективної діяльності підприємства, структура компонентів СК на підприємстві матиме індивідуальні пропорції;

8. принцип забезпечення довгострокового розвитку - переважно зміну дії СК важко ідентифікувати в короткостроковому періоді, тому його оцінка передбачає розробку стратегічних планів розвитку [169 ст. 177].

Виходячи з цих принципів, ми пропонуємо наступний підхід до оцінки стану та ефективності СКП (див. табл. 1.12).

Таблиця 1.12

Підхід до оцінки соціального капіталу підприємства

Рівень	Середовище оцінки	Цілі оцінки	Методи збору інформації
Макрорівень			
Підприємницький СК (Entrepreneurial social capital, ESC)	Державний, регіональний, галузевий	Виявити стан СК підприємств в цілому в країні (регіоні або галузі) для розуміння кон'юнктури соціально-економічних зрушень та наявності бази порівняння з одиничним представниками господарської системи (підприємств); Оцінка якості взаємодії підприємства з державою, конкурентами, суспільством	Статистичні дані Державної служби статистики України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України, Світове дослідження цінностей, дані внутрішніх опитувань (ефективно за умови наявності стандартизованого процесу системного опитування підприємств)
Мікрорівень			
Зовнішній СК підприємства (External social capital of the enterprise, ESCE)	Зовнішні відносини підприємства	Виявити рівень СК підприємства сформований з: клієнтами, бізнес-партнерами, постачальниками, банками	Опитування підприємства, балансові та розрахункові фінансово-економічні показники, експертний метод
Внутрішній СК підприємства (Internal social capital of the enterprise, ISCE)	Відносини всередині підприємства	Виявити рівень СК підприємства, який сформувався між працівниками, менеджерами та керівництвом, агентські відносини	

Джерело: сформовано автором

Будь-яке підприємство функціонує в певних умовах зовнішнього середовища, тому важливо розуміти стан СКП на макрорівні. Так підприємство як одиничний суб'єкт матиме базу для порівняння та досягнення цільових показників. Набір показників для оцінки підприємницького СК України був сформований спираючись на аналіз вище згаданої літератури та набору показників у індексах міжнародних організацій.

Виділяємо внутрішнє та зовнішнє середовище СКП, з метою чіткої ідентифікації їх взаємообумовленого впливу. Адже, навряд чи буде значний розрив у рівні довірчих відносин всередині та зовні підприємстві, про те якщо така ситуація все ж матиме місце, то запропонована нами методика зможе це ідентифікувати та виявити проблемні зони більш чітко [169 ст. 177]. Спираючись на опис структурних компонентів СК на підприємстві у п. 1.1 та аналіз пропозицій вчених щодо цього, ми вносимо власну пропозицію щодо систематизації ключових ідентифікаторів СК на підприємстві та доповнюємо їх. Отже, методика оцінки стану та ефективності СКП представлена в табл. 1.13.

Таблиця 1.13

Комплексна методика оцінки стану та ефективності СКП

Стан	Показники	
Макрорівень		
Потенційний підприємницький СК*	Рівень довіри до великих компаній, % Міжособистісна довіра, % Частка підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет, % Частка підприємств, які використовують соціальні медіа, % Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки, %	
Реалізований підприємницький СК*	Коефіцієнт заборгованості виплат заробітної плати, % Коефіцієнт плинності кадрів, % Коефіцієнт заохочувальних та компенсаційних виплат, % Продуктивність праці, грн. Рівень тіньової економіки, % Приріст прямих іноземних інвестицій, % Частка трансакційного сектору, % Загальний обсяг ЗЧ (ЗЗЧ), кг/1000 дол. США	
Мікрорівень		
Потенційний зовнішній СКП*	<i>Довіра</i>	1) Рівень взаємної довіри між підприємством та зовнішніми стейкхолдерами (постачальники та бізнес-партнери) [139,170, 171 та інші]
	<i>Зв'язки</i>	2) Рівень корисності сформованої мережі контактів (за критерієм доступу до інформації, швидкості її отримання тощо) [139 та інші] 3) Рівень забезпечення ефективної комунікації з клієнтами (робота з відгуками, консультації, гарантії тощо) [139 та інші]
	<i>Цінності</i>	4) Частота участі у громадських проектах, бізнес-асоціаціях, співпраця з місцевими органами влади (активність участь у об'єднаннях) тощо [139 та інші]
	<i>Правила</i>	5) Рівень розвитку та сприйняття корпоративних цінностей [139 та інші]
Реалізований зовнішній СКП*	6) Самооцінка рівня репутації підприємства як виробника товарів (послуг) [139 та інші]	

		7) Самооцінка рівня економії (отримання вигід) від наявності стійких довірчих відносин із зовнішніми стейкхолдерами (зменшення трансакційних витрат)* 8) Зміна (збільшення/зменшення) обсягів продажів [139, 171 та інші] 9) Зміна (збільшення/зменшення) вартості простроченої кредиторської та дебіторської заборгованості *
Потенційний внутрішній СКП*	<i>Довіра</i>	10) Рівень взаємної довіри в трудовому колективі [139, 170, 171 та інші]
	<i>Зв'язки</i>	11) Рівень залучення особистісних контактів трудового колективу для досягнення бізнес-цілей [139 та інші]
	<i>Цінності</i>	12) Самооцінка рівня забезпечення комфортних умов праці для працівників (зручність робочого місця, графік роботи, мотиваційні заходи тощо) [139 та інші]
	<i>Правила</i>	13) Рівень дотримання внутрішніх ділових розпорядків і правил [139 та інші]
Реалізований внутрішній СКП*		14) Самооцінка рівня репутації підприємства як роботодавця (бренд роботодавця)* 15) Рівень психологічного клімату на підприємстві (атмосфера легкості, лояльності керівництва, підтримки, кооперації) [139 та інші] 16) Коефіцієнт плинності кадрів (Сталість обсягу та складу трудового колективу) [171 та інші] 17) Зміна (збільшення/зменшення) продуктивності праці [171 та інші]

Джерело: сформовано автором [169 ст. 178]

* - індикатори запропоновані автором

Сформований нами підхід більш чітко так структуровано на кожному з рівнів описує ключову систему індикаторів. Поділ СКП на стани (потенційний чи реалізований) дозволяє оцінити наскільки СК впливає на результат діяльності підприємства та які є перспективи до його нарощення. Якщо потенційний СК вищий ніж реалізований, то можемо припустити, що на підприємстві є невикористаний потенціал. Відповідно для покращення ситуації слід генерувати наявний потенціал СК. Якщо результат вищий ніж потенціал СК, тоді припускаємо, що підприємство використовує наявний потенціал СК та також ефективними є інші сфери менеджменту (зокрема, управління персоналом), але підприємству слід не втрачати досягнутий рівень розвитку СК та нарощувати потенціалу СК з метою забезпечення потенційного економічного росту [169 ст. 177].

Оцінка зводиться до комплексного показника, і якщо його результат є низьким або незадовільний, то можна проаналізувати, який компонент або який структурний рівень має негативний вплив, або менш розвинений. Також запропонована методика

дозволить виявити структуру СК, встановити прийнятний рівень їх збалансованості на підприємстві, сформувавши більш чіткі векторні управлінські рішення тощо.

Для підприємств було б корисним в динаміці співставляти комплексну оцінку СКП з групою витрат пов'язаних з СК та з динамікою вартості підприємства. Такі дії давали б можливість накопичити інформаційну базу для розуміння впливу СКП на ефективність діяльності підприємств та його участь у нарощенні вартості.

В дод. Є представлена анкета для опитування підприємств з метою кількісної оцінки окремих показників СК на мікрорівні (підприємства) зазначених в табл. 1.13. Анкета складається з закритих прямих питань, де 1-3 питання - це загальні відомості про респондента, а інші 13 - це показники СКП (5-бальна оцінка). Анкетне опитування в рамках даної методики має проводитись серед компетентних експертів (менеджери підприємства, які тривалий час працюють на підприємстві; власники тощо). Водночас окремі питання слід задавати працівникам, бо як показують власні спостереження, то на підприємствах є часті прояви невідповідності поглядів керівників та підлеглих на певні аспекти, наприклад, на довіру в середині трудового колективу або рівень забезпеченості комфортних умов праці тощо. Тому також було сформовано анкетне опитування для працівників з метою відображення їх оцінки СКП. Анкета для працівників представлена в дод. Ж.

В дод. З представлена система оцінки підприємницького СК України (макрорівень), де вказані компоненти, джерела, розрахунок та суб'єктивна вага компонента. Формули та алгоритм розрахунку інтегральної оцінки підприємницького СК (ESC) та комплексної оцінки СКП (SCE) наведено у дод. К. Оцінка СКП ґрунтується на окремому висвітленні станів СК (зважена інтегральна оцінка стану СКП), їх порівнянні та зведені до комплексного показника. Результати застосування запропонованої методики представлені в п. 2.4.

За ефективною реалізацією потенціалу підприємницького СК можна спостерігати такий його позитивний прояв: 1) з конкурентами: чесна конкуренція; об'єднання для досягнення спільних цілей, наприклад, врегулювання законодавчих ініціатив в галузі діяльності підприємств, створення спільного суспільно-корисного продукту, реалізація благодійних заходів тощо; раціональний обмін досвідом і т.д.; 2) з

державою: чесна сплата податків, відсутність “тіньової” частини діяльності тощо; дотримання екологічних, санітарних, безпекових норм відповідно до галузевих особливостей; активне висловлення власних позицій щодо невдоволеності деякими державними обмеженнями, активізація законодавчої ініціативи у владних структур через прояв зацікавленості та твердості позиції стосовно проблемного питання з боку підприємств; активна участь у громадських об’єднаннях та бізнес-асоціаціях і т.д.; 3) із суспільством: офіційне працевлаштування працівників, надання соціальних гарантій; підвищення рівня ЛК; відповідальне ставлення до суспільної власності (земля, природні ресурси тощо) і т.д.

В цілому в довгостроковій перспективі від підвищення рівня СКП та його позитивного впливу на мікро- та макrorівні слід очікувати такі результати: зменшення ризиків негативного впливу зовнішнього та внутрішнього середовища; перспективи до розробки більш чітких та надійних стратегічних планів на підприємстві, бо вплив людського фактору буде більш передбачуваним; формування позитивної репутації у споживача та працівників, адже наразі досліджуючи відомі сайти пошуку роботи видно, що більшість підприємств не дотримуються трудового законодавства, не надають соціальних гарантій, відкрито пишуть про можливість неофіційного працевлаштування тощо; збільшення ринкової вартості компанії; формування чітких рис бізнес-культури в країні (галузі, регіоні тощо); покращення соціально-економічної ситуації в країні; побудова продуктивних партнерських відносин бізнесу з державою та закладами освіти; зниження негативного впливу на екологію, слідування Цілям сталого розвитку; активізації інноваційного розвитку економіки тощо.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1

Історична ретроспекція еволюції теорії СК дозволила ідентифікувати три етапи її розвитку: латентний (процес накопичення знань та уявлень про СК, усвідомлення його ролі у розвитку суспільства); концептуалізації (формування дисциплінарних концепцій СК, окреслення та введення в науковий обіг поняття «соціальний капітал»); конвергенції та прагматизації (міждисциплінарні дослідження,

формування спеціальних дослідницьких програм та імплементація їх положень на глобальному рівні). З'ясовано тісний взаємозв'язок між процесом формування та розвитку концепції соціального капіталу з розвитком економіки, зміною умов господарювання, розвитком людського капіталу, культурно-історичним контекстом суспільних трансформацій. Це дозволило ідентифікувати основні сутнісні ознаки СК, розвинути розуміння його сутності та структури, що виступає важливим підґрунтям для дослідження методологічних засад його оцінювання та розроблення механізмів управління на різних структурних рівнях. Систематизовані та доповненні основні класифікаційні ознаки СКП, а саме: за характером існування (усвідомлений та латентний); рівнем збалансованості (збалансований та незбалансований); станом управління (потенційний та реалізований); рівнем взаємодії (зовнішній та внутрішній). Компонентами соціального капіталу є: довіра, зв'язки, цінності та правила. Домінування окремого компонента визначає модель СК: ідеальна (розвинені всі компоненти), консервативна (правила), ідеологічна (цінності), філантропічна (довіра), модель онлайн-мережі (зв'язки), стратегічно-орієнтовна (збалансований індивідуальний склад).

Взаємозв'язок соціального капіталу та мережевої економіки полягає в тому, що складові соціального капіталу є елементами життєздатності мережі, а продукти мережевої економіки формалізують соціальний капітал. Постійна присутність соціального капіталу у процесі мережевізації моделей взаємовідносин підприємств визначає характер прояву мережевих ефектів. Так, позитивний характер впливу мережевого ефекту присутній в моделях підприємство-споживач, підприємство-адміністрація; негативний в моделях підприємство-трудова колектив, підприємство-партнери; не діє мережевий ефект в моделях підприємство-постачальники, підприємство-кредитно-фінансові установи. Так, позитивна роль соціального капіталу у розвитку підприємництва проявляється у наступному: зменшення інформаційної асиметрії; зменшення трансакційних витрат; розширення можливостей як для фінансування діяльності суб'єктів підприємництва, так і для інвестування; активізує реалізацію інноваційних продуктів; знижує рівень тінізації економіки; відбувається нарощення ринкової вартості підприємства.

Узагальнено методи, які використовуються на індивідуальному, державному та глобальному рівнях. Визначені блоки прагматизації концепції СКП (в контексті розробки методики оцінки СКП). Так, було виділено: пошук індикаторів СК та дослідження причинно-наслідкових зв'язків; пропозиції, щодо методики оцінки СК та практика її застосування; оцінка СК як нематеріального активу.

Існуючі методи оцінки СК або його окремих компонентів систематизовано у 7 груп: оцінка СК на основі внутрішніх параметрів організаційної структури (довіра, рівень взаємодії тощо); методи оцінки соціального впливу та ефективності соціальних інвестицій; метод оцінки корпоративної соціальної відповідальності; оцінка задоволеності та лояльності клієнтів; методи ідентифікації та оцінки стейкхолдерів; оцінка довіри або довіри до тверджень; методи візуалізації бізнес-процесів (в т.ч. СК).

Комплексний підхід до оцінки СКП побудований на основі принципів ієрархії, структуризації, динамічності, узагальнення, системності, інтегрованості та комплексності, збалансованості, забезпечення довгострокового розвитку. Сформований комплексний підхід передбачає дворівневу оцінку соціального капіталу у розрізі макро- (підприємницький соціальний капітал) та мікросередовища з деталізацією за зовнішнім та внутрішнім соціальним капіталом на мікрорівні та виокремленням потенційної та реалізованої компонент в розрізі окремих елементів соціального капіталу. Послідовна структуризація соціального капіталу за рівнем, станом та елементами конкретизує алгоритмізацію процесу оцінки, деталізує результати оцінки, що за умови системного її здійснення дозволить виявляти сильні та слабкі сторони в його формуванні, здійснювати горизонтальний аналіз соціального капіталу підприємства та розробляти на цій основі заходи щодо подальшого його розвитку. Систематизовані методи виміру соціального капіталу за критерієм впливу на його компоненти або результат підвищать якість впровадження системи управління ним.

РОЗДІЛ 2. Аналіз соціального капіталу підприємств України

2.1. Інституційні передумови формування соціального капіталу підприємств України

Історичний аспект формування СК в Україні - це важливий етап у формуванні цілісної картини його стану в економічній сфері. Адже, безумовно СК в неекономічній сфері, тобто як явище соціальне, вже має вагомий вплив на економічну сферу. Таку думку висловлюють науковці Ганс Вестлунд і Фране Адам. Вони конкретизують, що люди, які співпрацюють у неекономічних контекстах, також готові працювати разом в економічних умовах [172].

В логіці нашого дослідження ми спираємось на сформовані З. І. Галушка та І. І. Нафус [45 ст. 56-80] чинники формування СК:

- 1) зрілість соціально-економічних відносин;
- 2) рівень розвитку економіки та ефективність дії ринкових механізмів;
- 3) формальні та неформальні інституціональні чинники;
- 4) взаємозв'язок соціального та людського капіталу;
- 5) комунікаційний менеджмент як складова менеджменту організацій;
- 6) соціальний капітал виступає як результат реалізації соціальної відповідальності компанії;
- 7) вплив держави на формування, нагромадження й розвиток СК;
- 8) розвиток громадського суспільства та державно-приватного партнерства;
- 9) економічні, технологічні, освітні, культурні та інші інновації;
- 10) пріоритетність сфери послуг та стрімкий розвиток ІТ-сектора;
- 11) перехід до сервісної моделі зайнятості;
- 12) інвестиції у людський і соціальний капітал та їх відтворення;
- 13) соціальна диференціація;
- 14) формування мережевого суспільства.

Вчені В. П. Звонар, О. І. Дяконенко, О. Ю. Сова запевняють, що українське суспільство має унікальне історичне підґрунтя для розвитку СК (здавна

практикувався соціальний нетворкінг; супряга тощо). Проте сучасні реалії в Україні свідчать і про актуалізацію негативних аспектів розвитку СК, зокрема в частині поширення корупції, непотизму, тіньової економіки [173, ст. 104]. Так, дані вчені визначили чотири основні закономірності, які торкаються функціонування базових основ СК як економічного феномену, а також визначають особливості трансформації та конвертації його окремих форм. Це емпатія, ризик-рефлексивність, міграційний імпакт, норм-кориспонтентність. Їх характеристика представлена в дод. Л. Беручи за основу вказані чинники та закономірності формування та розвитку СК пропонуємо дослідити становлення СКП в незалежній Україні. Для цього слід чітко розуміти соціально-економічну ситуацію в країні в перші роки (як початкові умови функціонування СК) та подальшу її зміну (як фактор впливу на формування СК), адже це формує характер взаємодії людей, ментальність, економічну поведінку, звички тощо. Всі ці фактори накладають відбиток і на СКП, стан та ефективність якого зовні також можна спостерігати за допомогою сформованої підприємницької культури.

Питання підприємницької культури цікавить низку вчених, різні наукові школи вкладають свій зміст в це поняття. Ми звернули увагу на думки Ю. В. Ущиповського [174], який говорить, що при формулюванні мети підприємницької діяльності, яка окреслює орієнтири та її успіх, умови її досягнення, обов'язково має враховувати *інституційне середовище* підприємницької діяльності. Підприємництво є соціальною інституцією, а тому має враховувати не тільки власні інтереси, але й інтереси суспільства в цілому. А тому має дотримуватись принципів соціальної відповідальності, прозоро вести свою діяльність, дотримуватись договірних відносин тощо [174, ст. 92].

Підприємницька культура, що включає в себе і СК, формується під впливом різних економічних процесів, перебіг та наслідки яких, можна прослідкувати за допомогою основних макроекономічних показників. Так, слід розуміти, які соціально-економічні умови були в країні та як вони відображались на формуванні СК.

Окремого значення СК набуває в умовах кризи, зокрема саме в таких умовах відбуваються переломні моменти у процесі його формування. Звісно, що на причину настання, перебіг та наслідки кризи впливає низка факторів, але враховуючи визначені елементи СК логічним є довід, що він грає в даному процесі важливу роль. Досліджуючи динаміку макропоказників в кризові періоди можна проводити паралель зі станом компонентів СК. Нарощення прецедентів таких досліджень в подальшому дозволить обґрунтовано визначити закономірності взаємозв'язку СК з різними економічними процесами, окремими подіями тощо.

За роки незалежності в Україні була низка подій, які можна вважати переломними (кризовими), ідентифікуючи їх за динамікою макропоказників, а саме:

- 2004: Помаранчева революція;
- 2008: Глобальна світова криза;
- 2014: анексія Криму та агресія з боку Російської Федерації на сході України (окупація частини Донецької та Луганської області);
- 2019: карантинні обмеження, викликані COVID-19;
- 2022: російсько-українська війна.

Попередньо коротко окреслимо висхідну позицію України в перші роки незалежності. Користуючись дослідженнями Центру Разумкова [175] ми можемо виділити таку послідовність соціально-економічного розвитку України в цей період:

- на початку творення незалежності Україна формувала вектор розвитку у напрямку інтеграції економіки до загальноєвропейського економічного простору та мала відносно високий рівень інтелектуального та культурного розвитку, гарні природні та кліматичні умови тощо. Водночас, на момент проголошення незалежності все ще існувала система централізованої планової економіки, створеної за часів перебування у складі СРСР, яка не вимагала самостійності у прийнятті рішень і часто не передбачала відповідальності за (не)виконання взятих зобов'язань;

- проте протягом перших 5 років незалежності в Україні переважав деструктивний стиль управління державою, що посилювалось політичною інертністю і невизначеністю. Виникла двояка ситуація, бо відсутність

реформаторських груп управлінців і бізнесу унеможлилювала впровадження широких і глибоких економічних реформ, а відсутність реформ чи їх хибне та непослідовне впровадження провокували сумніви у доцільності реформаторських кроків;

- з 1996 року по 2000 роки Україна не змогла активізувати бюджетні і структурні перетворення, внаслідок чого наприкінці 1998 року знову опинилася на межі фінансової кризи;

- у період 2000-2007 рр. Україна продемонструвала потенціал і можливості прискореного відновлення, поліпшення бізнес-клімату, зниження рівня безробіття, підвищення доходів населення і прибутків підприємств, послідовного виходу на зовнішні ринки. Така економічна ситуація стала надійним базисом нової соціальної політики, в результаті реалізації якої були зафіксовані суттєві досягнення, поліпшення якості життя громадян. В цей час в Україні також закріплюється стратегічна спрямованість до європейського товариства. Політична криза у 2004 році тільки посилила ці позиції, проте на заваді подальшій реалізації реформ стала Глобальна фінансова криза 2008-2009 років. Україна на цей момент не встигла забезпечити ефективність соціальних інститутів, щоб зменшити негативний вплив на соціально-економічний клімат [175, ст. 54-63].

Фахівці Центра Разумкова підсумовують, що загалом динаміка економічної ситуації в Україні за роки незалежності має виразно циклічний характер. Значною мірою це є відображенням того, що формування ринкових і позаринкових інститутів в Україні виявилось набагато складнішим і тривалішим, ніж початково припускалося [175, ст. 60].

Відображення наслідків вищеописаних подій для України можна відстежити за основними соціально-економічними показниками. Їх значення за роки незалежності можна побачити на графіках (див. рис. 2.1-2.5).

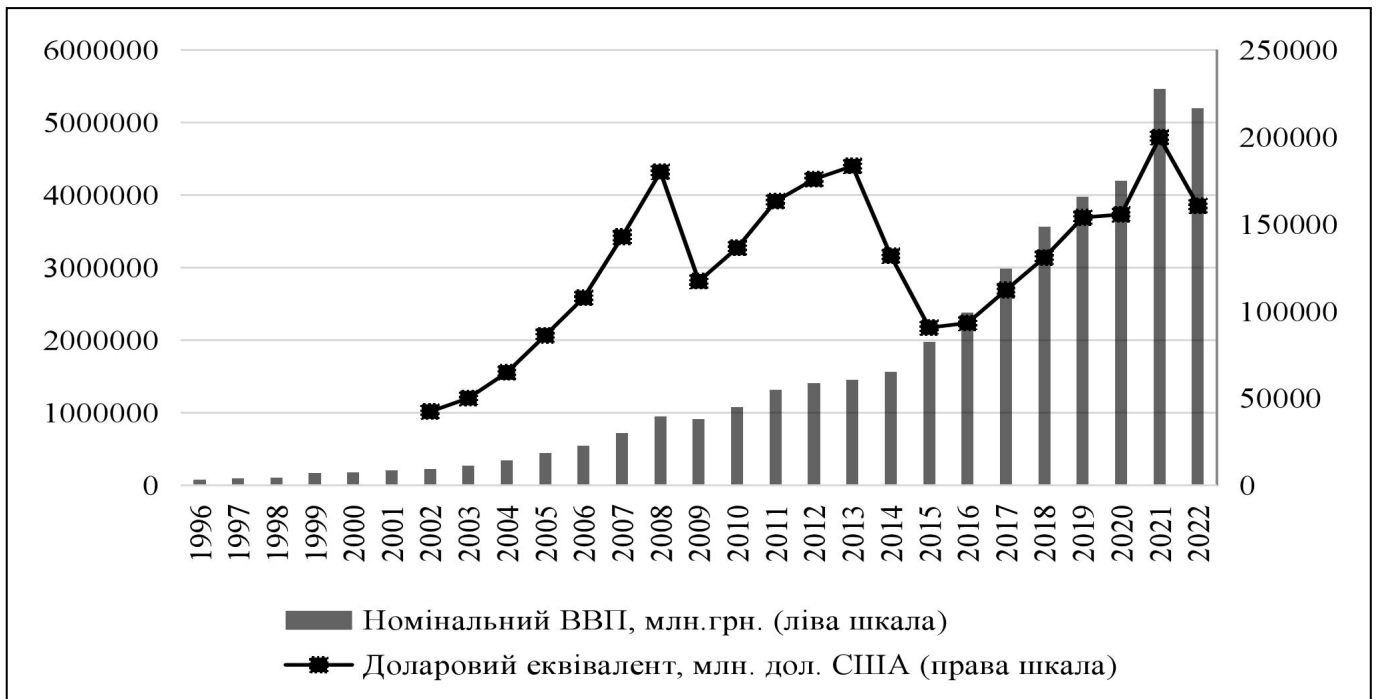


Рис. 2.1 Динаміка номінального ВВП (млн.грн.) і його доларовий еквівалент за даними Світового банку (млн. дол. США) в Україні у 1996-2022 рр. [176]

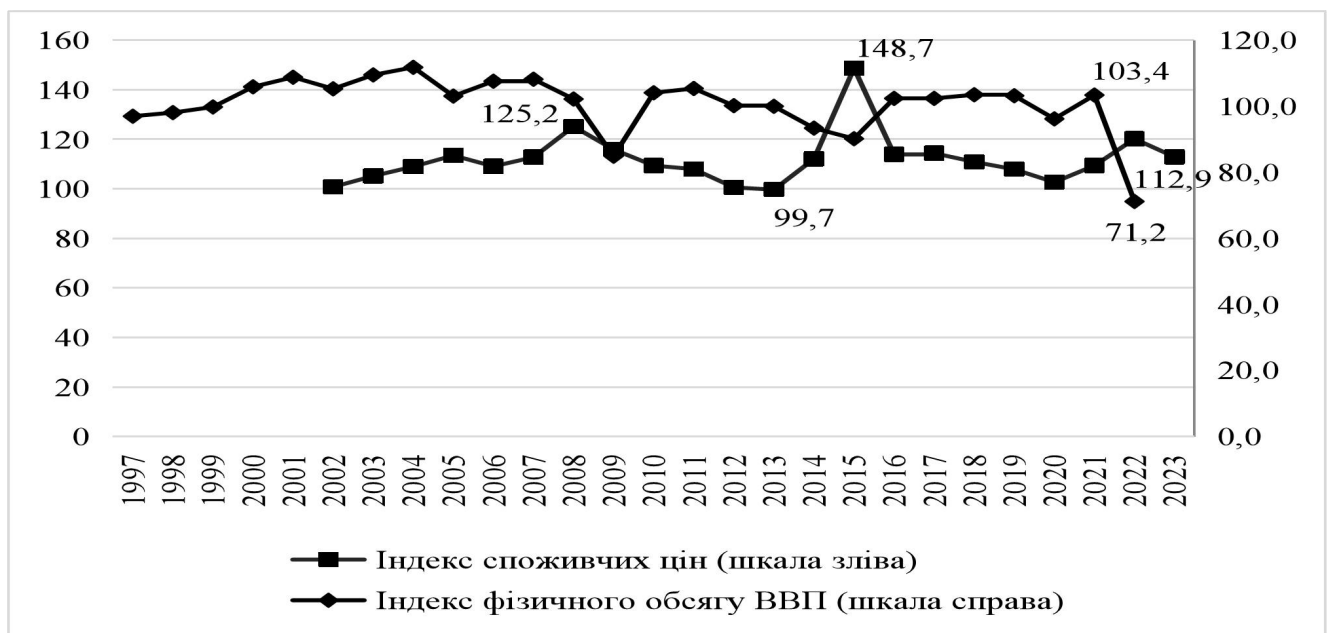


Рис. 2.2 Динаміка індексу споживчих цін та індексу фізичного обсягу ВВП в Україні у 1997-2023 рр. [129]

Аналізуючи економічну ситуацію в країні за даними з рис. 2.1-2.2 можна констатувати наступні тенденції:

- переважно стабільне зростання номінального ВВП (див. рис. 2.1) протягом досліджуваного періоду не супроводжується такою ж стабільною динамікою в доларовому еквіваленті, що відповідно, свідчить про нестабільність української валюти. Точки найбільшого спаду ВВП в доларовому еквіваленті припадають на роки Глобальної економічної кризи (2008 р.), вторгнення Росії в Україну та анексії Криму в 2014 р. та повномасштабної війни у 2022 р. В 2021 році в Україні були перспективи закріпити динаміку до зростання ВВП в доларовому еквіваленті, але повномасштабна війна їх нівелювала;

- макроекономічні показники на рис. 2.2. також показують циклічність економічного розвитку України. Видно, що переважно при зниженні темпів інфляції індекс фізичного обсягу ВВП збільшується і навпаки, проте у 2022 при відносно помірному зростанні цін обсяг реального ВВП значно знизився. Це відображає реальну ситуація в Україні, а саме те, що при негативних очікуваннях населення темпи економічного зростання значно знижуються. Стосовно інфляції, то за досліджуваний період бачимо, що в Україні є часті прояви галопуючої інфляції, викликані такими ж частими економічними потрясіннями.

Демонструємо наступний блок соціально-економічних показників (див. рис. 2.3-2.5).



Рис. 2.3 Чисельність зайнятого населення (тис.осіб) та темп приросту номінального ВВП на одну особу (у %) в Україні у 2000-2022 рр. [129, 176]

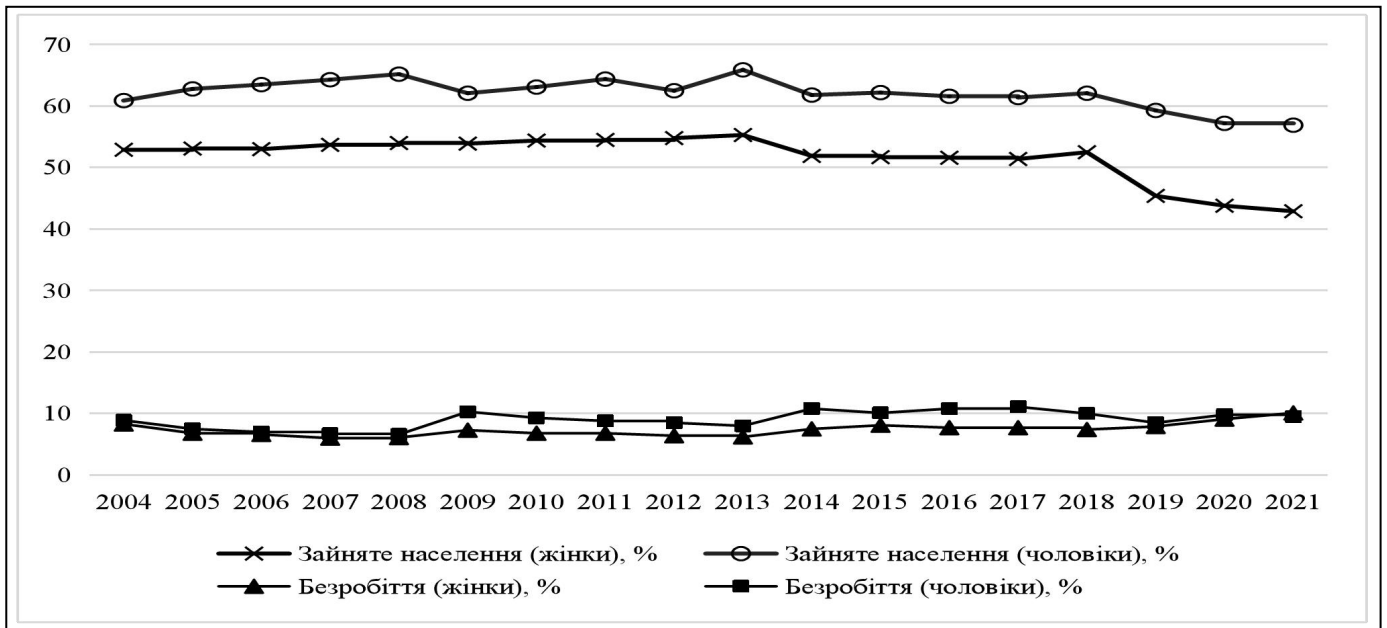


Рис. 2.4 Динаміка зайнятого населення та безробіття в Україні у 2004-2021 рр. (у % до чисельності населення відповідного віку та статі) [129]

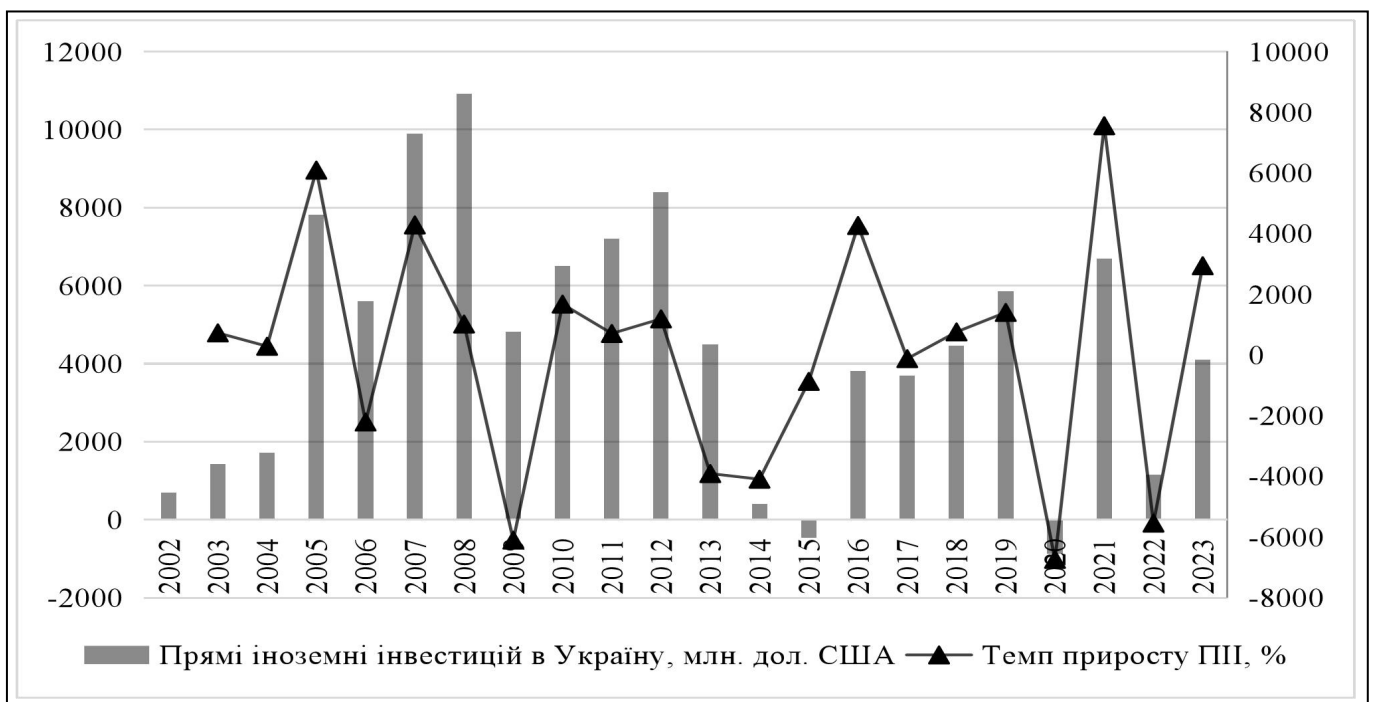


Рис.2.5 Динаміка обсягу прямих іноземних інвестицій в Україну у 2002-2023 роках, млн. дол. США [177]

Аналізуючи дані з рис. 2.3-2.5 можемо констатувати наступні факти:

- чисельність зайнятого населення з кожним роком знижується (рис. 2.3), що є одним із наслідків та одночасно факторів стагнації економічного зростання. Низхідне положення лінії тренду динаміки зайнятого населення зумовлено відтоком працездатного населення закордон, наданням переваги роботі без офіційного

оформлення (для вищого заробітку без вирахування податків) тощо. Такі тенденції не формували підґрунтя для перспективи економічного росту та свідчили про скептицизм населення, щодо підвищення ефективності діяльності владних структур;

- з рис. 2.4 бачимо, що зниження зайнятості населення починається з 2018 року як з боку чоловіків, так і жінок. Саме в травні 2014 року Україні отримала статус безвізового режиму з ЄС, що пробудило ще більшу активність до пошуку більших заробітків за кордоном;

- динаміка надходження прямих іноземних інвестицій (ПІІ) не є стабільною, зниження (або падіння) її темпів припадає на роки кризових подій. Окрім, того в Україні частина ПІІ має свою специфіку, а саме: повернення в країну у вигляді інвестицій раніше виведеного за кордон капіталу (round tripping), переоформлення боргу в акціонерний (статутний) капітал (debt-to-equity) [178].

Так, за даними Національного банку України [179] маємо такі факти про round tripping:

- впродовж 2010 – 2020 років обсяги ПІІ, в яких кінцевим контролюючим інвестором є резидент (round tripping) оцінено у 9,5 млрд дол США, що становить 23,5 % від припливу ПІІ в Україну (40,4 млрд дол. США);

- найбільші обсяги round tripping інвестування спостерігались впродовж 2010-2013 років – в середньому на рівні 32,7% від загального обсягу. 89% таких інвестицій було спрямовано до підприємств реального сектору;

- в 2014-2015 роках спостерігався відтік коштів з України за такими операціями, що пов'язано з політичними змінами в країні, а також початком воєнних дій на Сході;

- у 2016 – 2019 роках спостерігається поступове наростання чистого притоку коштів за операціями round tripping, але вже в менших обсягах, ніж напередодні кризи. В 2016 році вони забезпечили 4,1%, у 2017 – 12,3%, у 2018 – 22,6%, у 2019 – 36,6% приливу ПІІ в Україну;

- у 2020 році операції round tripping оцінено в 0,2 млрд дол. США, що становить 50,8% притоку ПІІ в Україну (95,2% їх обсягу - інвестиції до реального сектору);

- найбільші обсяги операцій round tripping здійснювались через Кіпр, Нідерланди, Швейцарію та Австрію [179].

Отже, можна відмітити, що після Глобальної кризи Україна не стабілізувала ситуацію, оскільки в подальші роки темпи економічного зростання не досягають докризових показників. Не встигнувши оговтатись від наслідків зовнішньоекономічної кризи, як у 2014 році починається військова агресія Росії, яка у 2022 році переросла у повномасштабну війну.

Шведський політолог Бо Ротштейн першопричиною формування СК вважає державу, а саме якісне виконання нею своїх функцій, за приклад бере скандинавські країни, де високий рівень СК та підтримка держави [79]. Погоджуємось з цим твердженням, адже державні інститути в контексті розвитку СК визначають вектор, швидкість та продуктивність цього процесу, а також перспективи відновлення після кризи. При цьому інші соціальні інститути та суспільство мають в першу чергу дотримуватись законодавства, а далі висловлювати об'єктивну думку (пропозиції) щодо його удосконалення, в разі необхідності посилено впливати на деструктивні дії влади.

Вище була сформована загальна картина макроекономічної ситуації в країні. Надалі важливо визначити як це вплинуло на формування СК. Це важливо розуміти та досліджувати, оскільки в кризових умовах є ризики прояву негативної форми СК. Наразі дана тема є гострою та складною для України, зокрема про це пише В. М. Трепак [180] говорячи, що в умовах військового протистояння з російським агресором, високі видатки на оборону – закономірні, але водночас практика показує вразливість цієї сфери до періодичних корупційних випадків [180, ст. 89].

Враховуючи, що в країні не має системного обліку показників компонентів СК, в результаті якого формувалися аналітичні дані для якісного аналізу закономірностей його формування та розвитку, для досягнення поставленого завдання ми використаємо дані щодо рівня довіри (компонент СК, який має пріоритетний вплив на економічну поведінку) в Україні.

Інформаційною базою для аналізу рівня довіри є Світове дослідження цінностей (WVS) у комбінації з аналогічним опитуванням в Європі (EWS).

Перш за все подивимось як змінився рівень довіри (сума відповідей “повністю довіряю” та “деякою мірою довіряю”) та недовіри до (сума відповідей “не дуже довіряю” та “зовсім не довіряю”) до соціальних інститутів (див. рис. 2.6). Також в дод. М представлені дані України у порівнянні з вибіркою країн світу.

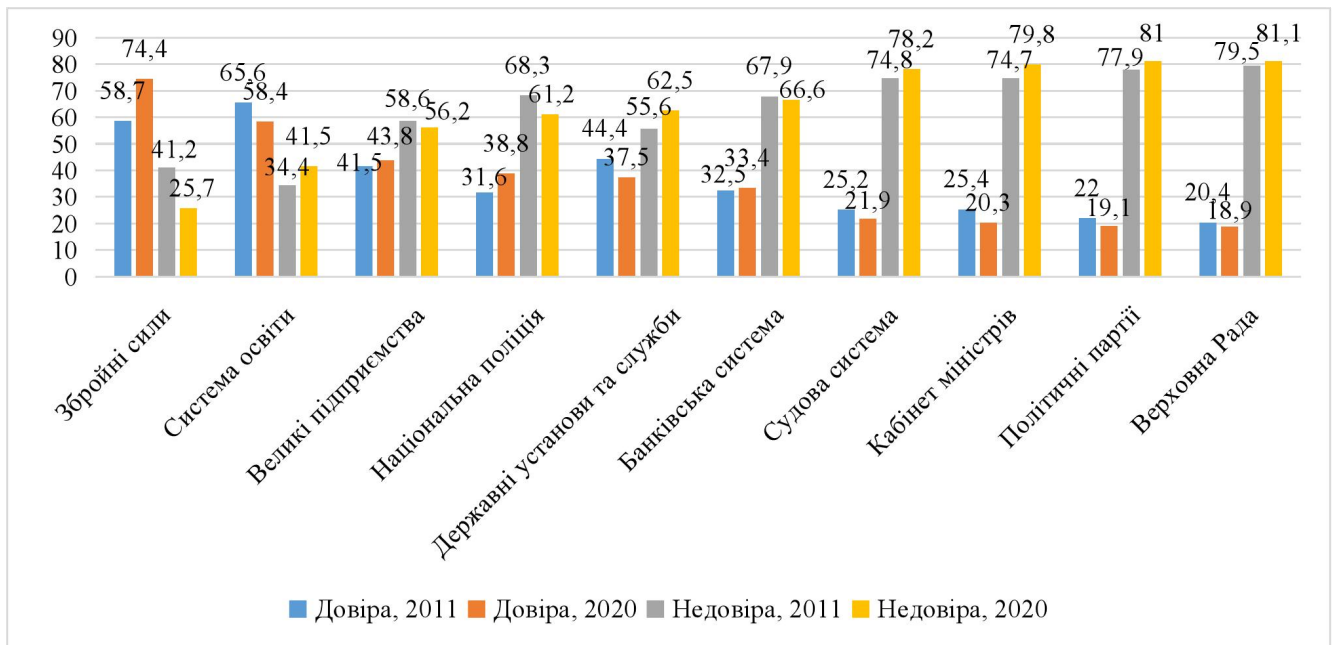


Рис. 2.6 Співвідношення довіри та недовіри до соціальних інститутів у 2011 та 2020 рр., %

Джерело: побудовано на основі [181]

З рис. 2.6 ми бачимо, що за досліджуваний період значно зросла довіра та, одночасно, знизилась недовіра лише до Збройних сил України. Деякі позитивні зрушення є у довірі до великих підприємств, Національної поліції та банківської системи. Проте все залишається низькою: довіра у 2020 році до Національної поліції - 38,2%, до банківської системи - 33,4%, до великих підприємств - 43,8%. Водночас у скандинавських країнах (на прикладі Швеції) довіра до поліції становить 85,8%. Значно знизилась довіра до системи освіти, що є критичним явищем у забезпеченні розвитку людського та соціального капіталу. За таких умов, в серединні країни наявна ситуація втрати альтернативних вигід, бо зниження рівня довіри до освіти призводить до того, що молодь використовує (або шукає) можливості навчатись за кордоном, де є ризики їх неповернення в Україну, не прогресує у навчанні в

середині країни тощо. До прикладу у Німеччині довіра до системи освіти сукупно становить 75,6% у 2020 році, в Україні - 58,4%. Загалом спостерігається зменшення довіри та переважання недовіри до державних установ, судової системи, Кабінету міністрів, політичних партій, Верховної Ради. Такий стан речей свідчить, що в Україні за 9 років не відбулось рішучих реформ, практичних заходів, які б змінили громадську думку та позитивно вплинули на взаємодію громадянина та держави. У Швеції довіра до державних установ становить 62,9%, до судової системи - 76,1%, до парламенту - 63,3%. Недовіра до політичних партій є низькою у більшості країн.

За даними Центра Разумкова рівень довіри в умовах війни збільшився до більшості соціальних інститутів. Сумуючи відповіді “повністю довіряю” та “певною мірою їм довіряю” маємо такі результати (див. рис 2.7). На рис. 2.7 представлено соціальні інститути, які мають найбільший рівень довіри у 2022 р. (більше 50%)



Рис. 2.7 Рівень довіри до соціальних інститутів в Україні у 2022 році, %

Джерело: побудовано на основі [182]

Неоднозначним є ставлення до Уряду України, телебачення і преси, де рівень довіри та недовіри майже 50% на 50%. Найбільший рівень недовіри мають політичні партії, суди, банки, профспілки, Верховна рада України, великі компанії та вибори (рівень недовіри від 77% до 56%) [182].

В межах Світового дослідження цінностей [183] існує два основні виміри міжкультурної відмінності у світі: традиційні цінності проти світсько-раціональних цінностей; цінності виживання проти цінностей самовираження. Їх характеристика представлена в дод. Н. За результатами такого опитування було визначено групи країн залежно від наявності міжкультурних відмінностей. Україна відноситься до суспільства з високими оцінками цінностями світської раціональності (приділяється менше уваги релігії, традиційним сімейним цінностям і авторитету) та виживання (акцент на економічній та фізичній безпеці). А ось до суспільств з високими показниками цінностей світської раціональності та самовираження належать: Швеція, Норвегія, Японія, Бенілюкс, Німеччина, Франція, Швейцарія, Чехія, Словенія та деякі англomовні країни.

Враховуючи, що СК має історико-культурний контекст формування, він знаходить своє відображення у сформованому господарському менталітеті, з одного боку, а з іншого, сформований господарський менталітет громадян впливає на зміст та мотиви побудови зв'язків, відношення до правил та норм в суспільстві тощо. На жаль, в Україні його характеристика така, що провокує до деструктивного розвитку громадського суспільства. Науковці З. І. Галушка та О.О. Лусте [184 ст. 144-160] визначили національні особливості громадського менталітету українського суспільства, які дозволяють охарактеризувати українських суб'єктів господарювання з позиції усвідомлення себе як окремих індивідів, членів колективу та елементів національної економічної системи. Результати дослідження узагальнено в дод. О. В цілому авторами зазначено, що в Україні переважають фінансові мотиви щодо підвищення ефективності праці, конфронтація з державними інститутами, низький рівень навиків інвестування, побудова комунікацій з метою отримання вигід в обхід норм закону тощо.

Це дослідження довоєнного періоду і можливо деякі характеристики вже зменшують свій прояв, але сказати, що щось змінилось кардинально важко. Заходи виховання нації є пріоритетним напрямом у повоєнний період. Тому що перелік особливостей менталітету в дод. О є, водночас, і переліком пунктів, які треба викорінити зі свідомості громадян України за допомогою реальних дій.

Якщо розглядати стан СК з позиції національної ідентифікації та рівня щастя, то тут є кардинальні зміни. На рис. 2.8 зображені результати відповідей на питання “Наскільки Ви пишаєтесь тим, що Ви - громадянин України?” та “Наскільки Ви щасливий”.



Рис. 2.8 Результати відповідей на питання “Наскільки Ви пишаєтесь тим, що Ви - громадянин України?” та “Наскільки Ви щасливий” за 1996-2020 рр., %

Джерело: побудовано на основі [181]

Дані рис. 2.8 показують, що з кожним роком змінюється співвідношення частки відповідей “дуже пишаюсь” та “скоріше пишаюсь”. Якщо розглядати ці відповіді сумарно, то з кожним роком частка ти, хто пишається, що він українець зростає. Водночас зростає і рівень щастя в країні, що видно з динаміки частки відповідей “дуже щасливий” та “досить щасливий”. Так, у 2020 році більше 80% населення пишається, що він українець, 78% вважає себе щасливими. Можна припустити, що все ж окремі події в країні активізувати процес національної самоідентифікації. Наприклад, розкриття “білих плям” в історії (реальне відображення історичних подій), відчуття влади народом (результат Помаранчевої революції та Майдану), інтеграцією в європейський простір, демократизація суспільного устрою тощо.

Значний вплив на розвиток СК в країні мала реформа децентралізації (2014 рік), оскільки за рахунок неї відбулась трансформація власності, сформувались

передумови до активізації прогресивних управлінських якостей місцевої влади та активної участі громади у організації територіального соціально-економічного простору згідно наявних потреб. Перехід від централізованого управління до децентралізованого змінив укорінений устрій в державі, який стримував інклюзивний економічний розвиток країни. Відтак з 2014 року спостерігається позитивна динаміка у показниках самоідентифікації громадян та рівня щастя (див. рис. 2.8), дещо знизився рівень тінізації економіки (див. рис. 2.9). Проте все ж рівень довіри до інститутів кардинальних змін не зазнав (див. рис. 2.6), що, з одного боку, свідчить про вірно обраний вектор розвитку країни, але, водночас, показує, що негативно сформований господарський менталітет не дає змоги швидко усвідомити згубність особистого насичення суспільним благом на місцевому рівні та активізувати прогресивні дії громади.

Далі пропонуємо конкретизувати деякі аспекти економічної ситуації в країні як результат вищезазначених подій та сформованого СК. Економічна стагнація України зумовлена не тільки її перебування протягом досить тривалого проміжку часу у кризовому стані, але й збереження у країні значної частки «тіньової економіки» [175, ст. 22].

Міністерством економіки України було представлено звіт загальних тенденцій тіньової економіки, де був розрахований її рівень різними методами (рис. 2.9).

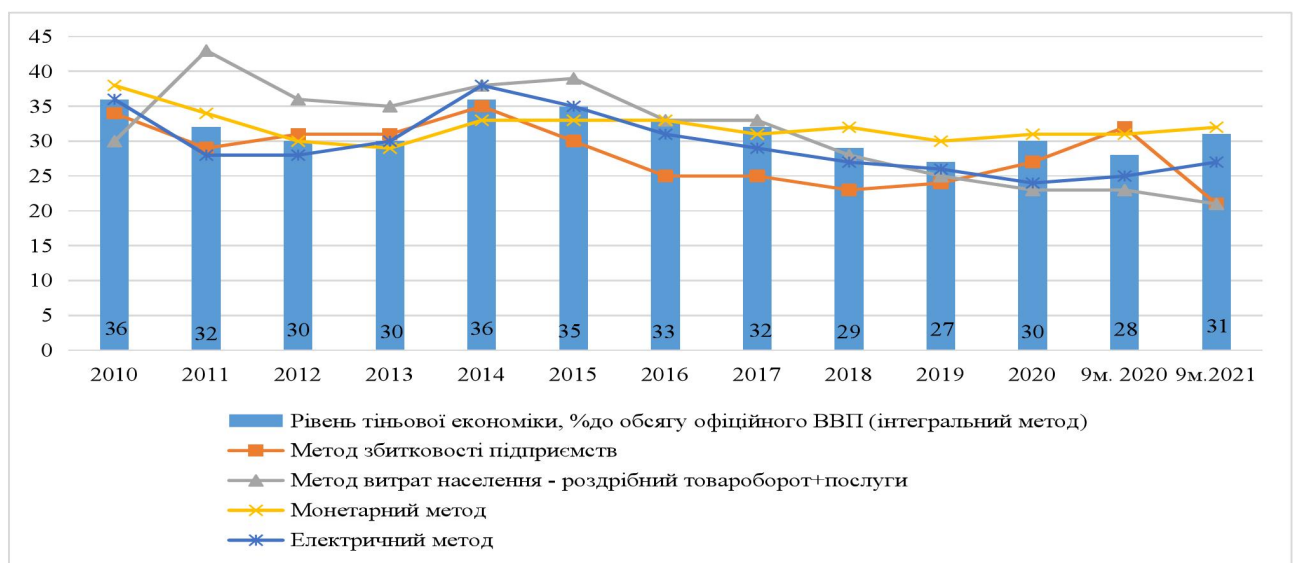


Рис. 2.9. Динаміка рівня тіньової економіки за окремими методами 2010-2021 рр., %
Джерело: побудовано автором за [185 ст. 4]

Два класичних методи, які використовуються багатьма експертами при оцінці тіньової економіки, а також використовуються Мінекономіки, зафіксували збільшення рівня порівняно з січнем-вереснем 2020 року: електричний метод – на 2 в.п. (до 27% від обсягу офіційного ВВП); монетарний метод – на 1 в.п. (до 32% від обсягу офіційного ВВП). Два методи, які є результатом напрацювань вітчизняних науковців з огляду на особливості процесів тінізації в Україні, показали зменшення рівня тіньової економіки: метод “витрати населення – роздрібний товарооборот і послуги” – на 2 в.п. (до 21% від обсягу офіційного ВВП); метод збитковості підприємств – на 11 в.п. (до 21% від обсягу офіційного ВВП) [185, ст. 3].

Місце України серед інших країн за рівнем корупції можна спостерігати в Індексі сприйняття корупції (англ. CPI). В табл. 2.1 представлені дані України та вибірки країн світу.

Таблиця 2.1

**Місце України та вибірки країн світу в Індексі сприйняття корупції (CPI)
у 2014-2023 рр.**

Країна		Роки									
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Україна	Індекс	26,00	27,00	29,00	30,00	32,00	30,00	33,00	32,00	33,00	36,00
	Місце	142	132	133	130	119	127	117	122	116	104
США	Індекс	74,00	76,00	74,00	75,00	71,00	69,00	67,00	67,00	69,00	69,00
	Місце	18	16	18	16	22	23	25	27	24	24
Данія	Індекс	92,00	91,00	90,00	88,00	88,00	87,00	88,00	88,00	90,00	90,00
	Місце	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Німеччина	Індекс	79,00	81,00	81,00	81,00	80,00	80,00	80,00	80,00	79,00	78,00
	Місце	12	11	10	12	11	9	9	10	9	9
Франція	Індекс	69,00	70,00	69,00	70,00	72,00	69,00	69,00	71,00	72,00	71,00
	Місце	28	25	23	24	21	24	23	22	21	20
Словаччина	Індекс	50,00	51,00	51,00	50,00	50,00	50,00	49,00	52,00	53,00	54,00
	Місце	55	52	54	55	57	59	61	56	49	47
Польща	Індекс	61,00	63,00	62,00	60,00	60,00	58,00	56,00	56,00	55,00	54,00
	Місце	37	29	29	36	36	42	47	42	45	47

Джерело: побудовано автором за [186]

Аналізуючи дані табл. 2.1 бачимо, що Україна має найнижчий рейтинг серед представлених країн, позитивним є те, ще протягом 7 років спостерігається

позитивна динаміка його зміни. В 2023 році ІСК мав значення 36,00. Такий результат відніс Україну на 104 місце з поміж 180 країн. Найменший рівень сприйняття корупції в скандинавських країнах, так перше місце тривалий час займає Данія (оцінка у 2023 році - 90,00).

У роки війни 2022-2023 рр. Україна покращувала свої позиції, проте стрімких змін не відбулось, що може свідчити про не достатність дій влади у сфері подолання корупції. Така тенденція під час війни призводить до зменшення темпів надання міжнародної допомоги або тривалого процесу прийняття рішення про її надання, а в роки повоєнного відновлення без нарощення позитивної репутації буде важко залучити іноземні інвестиції для швидкого відновлення.

Враховуючи практику розвинених країн світу, можемо сказати, що одним із факторів їх успіху була вдала політика по залученню прямих іноземних інвестицій (далі ПІІ). Створення сприятливого інвестиційного клімату для забезпечення економічного зростання є вже аксіомою у правилах ведення ефективної державної політики. Залучення ПІІ в країну має ряд позитивних наслідків: збільшення бюджетних надходжень та виробничих потужностей, підвищення рівня кваліфікації працівників, обмін технологіями, покращення стандартів в наукомісних галузях економіки, підвищення рівня екологічної безпеки тощо. Так само це позитивно впливає на розвиток СКП як на глобальному рівні, так і всередині країни: Зокрема на: розвиток комунікаційних навичок та збільшення інформаційних каналів; підвищення рівня довіри та впевненості; переоцінка цінностей в управлінні компанією; підвищення рівня дисципліни та відповідальності на підприємстві; розширення соціальних гарантій працівникам, відповідно, серед них підвищення рівня соціальної відповідальності; розширення мережі корисних індивідуальних та організаційних контактів; імплементація міжнародних стандартів в національну практику тощо.

У дослідженні С. О. Остапенка та Ю. О. Нам'ясенка показано, що компанії з ПІІ є більш економічно та соціально ефективними, ніж компанії без ПІІ (див. табл. 2.2).

Порівняльна таблиця економічних результатів компаній з прямими іноземними інвестиціями (ПІІ) та без них за даними 2019 р.

Показник	Загалом Україна	Компанії з ПІІ (10% і більше)	Компанії без ПІІ (менше 10%)
Кількість компаній (тис. од.)	301,0 (100%)	13,9 (4,6%)	287,1 (95,4%)
Кількість працівників (млн. ос.)	5,56 (100%)	1,13 (20,3%)	4,43 (79,7%)
Валова додана вартість (трлн. грн.)	1,22 (100%)	0,43 (34,9%)	0,79 (65,1%)
Вартість капіталу (трлн. грн.)	2,74 (100%)	0,66 (24,0%)	2,08 (76,0%)
Середня кількість працівників (тис. ос.)	18,4	81,3	15,4
Валова додана вартість на одного працівника (тис. грн.)	219,2	375,1	178,9
Валова додана вартість на одиницю капіталу (%)	44,5	64,7	38,0

Джерело: [86, ст. 27]

Отже, з табл. 2.2 бачимо, що ефективність компаній з ПІІ вдвічі вища компаній без ПІІ. Логічно, що даний шлях відновлення країни є пріоритетним, але використовуючи його слід нівелювати імовірність того, що для країн-інвесторів ми станемо додатковим ринком збуту, постачальником дешевої робочої сили, сировинним ринком тощо. Критично важливо ставати на шлях економічного відновлення через залучення ПІІ свідомо, маючи вже певний потенціал до розвитку та тверду позицію, яка проявляється у: чітких орієнтирах та правилах в сфері доступу іноземних інвесторів до ринків; чіткому розумінню власних переваг та потреб - акцент на розвитку інтелектуального капіталу, обмін інноваційним досвідом, технологіями; сформованій загальній системі цінностей в суспільстві; демократичному погляді на управління; належному рівні інституційного середовища; тощо.

Саме тому і суспільству, і державі дуже важливо нівелювати негативні прояви СК, визначати його переваги та користуватись ними. Адже, в умовах розвинутого СК в суспільстві часто домінують групово-кооперативні цінності, що передбачають узгодження економічної поведінки індивідів із колективними й суспільними

потребами та досягнення цілей шляхом кооперативної взаємодії з іншими [82, ст. 47].

Застаріла структура економіки, в якій переважали великі, часто неефективні підприємства, сильне лобі т.зв. червоних директорів призвели до стримування процесів структурної перебудови, закриваючи можливості входження у нові ринкові структури, які формувались на європейському просторі [175, ст. 55]. У продовження даної тези хотіли б навести дані щодо розвитку фондового ринку в Україні. Так, за даними Світового банку можемо бачити його стан в Україні та серед вибірки країн (див. табл. 2.3) за критерієм кількості компаній зареєстрованих на біржі та їх ринкової капіталізації у % до ВВП.

Таблиця 2.3

Кількість зареєстрованих компаній на біржі та їх ринкова капіталізація 2014-2022 рр.

Країна	Роки									Середній темп приросту, % 2020/2014	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
Кількість зареєстрованих компаній на біржі, од.											
Україна	172	158	121	94	78						-17,94
Польща	872	872	861	861	823	798	782	787	773		-1,50
США	43,69	4 381	4 331	4 336	4013	3910	4104	4774	4642		79,18
Німеччина	595	555	531	450	465	470	438	443	429		-4,01
Швейцарія	240	234	227	228	236	237	220	220			-1,24
Ринкова капіталізація компаній зареєстрованих на біржі, трлн. дол. США											
Україна	0,0125	0,0057	0,0045	0,0052	0,0044						-22,97
Польща	0,1689	0,1378	0,1387	0,2014	0,1605	0,1516	0,1775	0,1974	0,1477		-1,66
США	26,33	25,07	27,35	32,12	30,44	33,89	40,72	48,55	40,3		5,46
Німеччина	1,74	1,72	1,72	2,26	1,76	2,1	2,28	2,5	1,89		1,04
Швейцарія	1,5	1,52	1,4	1,69	1,44	1,83	2	2,33	1,83		2,52

Джерело: [187; 188]

За даними табл. 2.3 спостерігаємо, що серед обраних для аналізу країн Швейцарія має найвищий рівень ринкової капіталізації - 224% ВВП (за 2022 рік). США на другому місці - 158% ВВП (2022 рік). Далі Німеччина (46% ВВП) та Польща (22% ВВП) за цей же рік. Даних про Україну з 2018 року не було, але тенденція, яка наявна за період аналізу показує, що ринкова капіталізація значно

знижується і у 2018 році дорівнює 3% ВВП. Падіння ринкової капіталізації в Україні з 2010 по 2018 рік сягає 23%. Негативна динаміка спостерігається і у Польщі, але в меншій мірі. В розвинених країнах зворотня ситуація ринкова капіталізація порівняно з базовим періодом зростає.

Порівнюючи кількість компаній на біржі з вартістю їх капіталізації та темпами їх зростання можна помітити, що ринкова капіталізація в країнах збільшується не за рахунок збільшення кількості компаній, а за рахунок зростання вартості існуючих. Бо видно, що у інших країнах середній темп приросту компаній від'ємний, а вартість ринкової капіталізації має позитивний приріст. Тобто можна припустити, що позитивний вплив має репутація компанії, її відносини з персоналом, споживачами, бізнес-партнерами, її участі у вирішенні глобальних чи локальних проблем, соціальна активність тощо. СК на підприємстві формує мікроклімат для економічного розвитку компанії. Це відбувається через вміння налагоджувати та підтримувати зв'язки; проголошувати культ довіри та колективної роботи; створювати атмосферу взаємодопомоги та легкості; орієнтація на цінності компанії; адекватність регуляторних норм та правил, які збалансовані за рахунок діючих мотиваційних програм; сприяння проявам ініціативності та креативності з боку працівників; чесна конкуренція тощо. Все це формує перспективи до приросту ринкової вартості.

В Україні ж фондовий ринок не розвинений. Ми це бачимо в падінні ринкової капіталізації та учасників фондової біржі. Загалом він представлений двома біржами: ПФТС та UX (“Українська біржа”).

Так, СК як ресурс підприємства грає важливу роль в формуванні фондового ринку, бо потенційно може збільшувати вартість компаній. Якщо в країні має місце саме така ситуація, то логічно, що розвиваються інші сфери економічної системи. Конкретно Україні для досягнення вищеописаного стану слід формувати передумови для сприятливого інвестиційного клімату за рахунок відродження СК, який занепав за роки незалежності.

За даними OECD.Stat ми проаналізувати міру обмежень ПІІ в окремих країнах за галузями економіки. Це ілюструє Індекс регуляторних обмежень ПІІ або Індекс

прямих іноземних інвестицій (FDI Index). Він вимірює законодавчі обмеження у 22 секторах економіки за такими критеріями: обмеження іноземного капіталу; дискримінаційні механізми перевірки або затвердження; обмеження щодо найму іноземців як ключового персоналу; інші обмеження. Даний показник характеризує інституційну ефективність держави у забезпеченні соціально-економічного розвитку.

Обмеження оцінюються за шкалою від 0 (відкрито) до 1 (закрито). Загальний індекс обмеженості є середнім показником за галузями. Представленими даними ми продемонструємо один з аспектів СК - інституційне середовище (норми та правила) у сфері інвестиційної політики держави (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Місце України та вибірки країн у Індексі прямих іноземних інвестицій (FDI Index) за 2020 рік

Галузь	Країни				
	Швейцарія	Німеччина	США	Польща	Україна
Первинний сектор	0,000	0,069	0,181	0,050	0,130
- сільське та лісове господарство	0,000	0,000	0,000	0,100	0,180
- видобуток корисних копалин (в т.ч. нафти) та інші.	0,000	0,000	0,100	0,000	0,080
Вторинний сектор	0,071	0,000	0,028	0,000	0,077
- харчова промисловість	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080
- машини, метали та інші мінерали	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080
- електричне та електронне обладнання	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080
- виробництво електроенергії	0,500	0,000	0,393	0,000	0,080
- розподіл електроенергії	0,500	0,000	0,000	0,000	0,040
- будівництво та інші.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080
Третинний сектор	0,120	0,022	0,094	0,125	0,146
-оптова та роздрібна торгівля	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080
- транспорт:	0,250	0,200	0,550	0,092	0,288
- наземний транспорт	0,000	0,000	0,000	0,000	0,105
- морський транспорт	0,500	0,275	1,000	0,050	0,580
- повітряний транспорт	0,250	0,325	0,650	0,225	0,180
- готелі та ресторани	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080
- ЗМІ	0,467	0,025	0,250	0,298	0,268
- радіо та телемовлення	0,600	0,050	0,500	0,575	0,205
- інші засоби масової інформації	0,333	0,000	0,000	0,020	0,330
- мобільний зв'язок	0,000	0,000	0,200	0,075	0,080
- фінансові послуги	0,067	0,005	0,042	0,003	0,080

- бізнес послуги	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080
- інвестиції в нерухомість та інші.	0,400	0,000	0,000	0,900	0,413
Загальний індекс	0,083	0,023	0,089	0,072	0,121

Джерело: побудовано автором за [189]

З даних табл. 2.4 можемо побачити, що за загальним індексом найбільший рівень обмежень присутній в Україні (0,121). Це не дивно, бо в кожній галузі є різного рівня обмеження. Найбільший рівень обмежень присутній в сільському та лісовому господарстві, усіх видах транспорту (особливо морський), ЗМІ, радіо та телемовлення, інших засобах масової інформації, інвестиціях в нерухомість. По всіх інших галузях також є обмеження, але вони нижче 0,1000.

Найбільш відкритою країною серед розглянутих є Німеччина із загальним індексом 0,023 та меншою кількістю обмежень за галузями. Найбільші обмеження є на морський та наземний транспорт. Польща є відкритою країною до інвестування (другою після Німеччини) з загальним індексом 0,072.

Майже однаковий рівень обмежень присутній в Швейцарії та США (0,083 та 0,089 відповідно). В даних країнах прослідковується чітка політика захисту конкретної галузі, бо, наприклад, в США є значний рівень обмежень в морському та повітряному транспорті, радіо та телемовлення (1,000; 0,650 та 0,500 відповідно). Можна зробити висновок, що саме ці галузі є ключовими для національних компаній США. Аналогічна ситуація в Швейцарії.

Враховуючи, що СК виступає результатом реалізації соціальної відповідальності компанії [45, ст. 66], він грає важливу роль при перевірці компаній інвесторами на відповідність принципам ESG-інвестування, що є новим трендом в інвестиційній сфері та сприяє слідуванню цілям сталого розвитку. У 2020 році вкладення капіталу в фонди ESG, що інвестують у соціально відповідальний бізнес, становили \$12,2 мільярда. Стабільний приплив коштів у ці активи пояснюється прибутковістю проектів. За даними Всесвітнього економічного форуму у світі налічується понад 500 фондів, орієнтованих на забезпечення стійкості та, які сукупно контролюють \$250 мільярдів у Європі і США. І саме компанії з гнучкими системами управління,

корпоративною прихильністю цілям ESG і структурною стійкістю стануть основними бенефіціарами даного інвестиційного напрямку [190].

За даними Економіко-правового аналізу соціального підприємництва в Україні лише 31% соціальних підприємств офіційно публікують свої звіти про фінансові результати, аргументуючи це відсутністю прибутку, комерційною таємницею тощо. Так, середній розмір прибутку, отриманого одним соціальним підприємством у 2019 році, становив 40 179 грн.[191, с. 14].

У сучасних умовах активно розвиваються та створюються організації націлені на підтримку креативного підприємницького руху серед молоді, жінок, постраждалих у війні тощо. За даними сайту Дія до таких організацій належать: Career Hub, Career Hub, Smart People, Veterano Service, Платформа FUNdraiser, Платформа соціальних змін, Молодіжний центр Волині, Українська академія лідерства, Будуємо Україну Разом, SILab Ukraine, Український соціальний венчурний фонд, School of ME: Школа усвідомленого підприємництва та інші [192].

Підприємництво як найбільш продуктивне середовище конвертації СК в людський, економічний та фінансовий потенціал має важливе значення у повоєнному відновленні. Центром розвитку інновацій та партнерами в межах ініціативи для відновлення економіки країни проводиться “Дослідження стану бізнесу в Україні” [193]. За даними цього дослідження за березень-квітень 2023 року маємо такі факти стану підприємництва: 31,7% підприємств повністю або майже повністю зупинили роботу; загалом малий та середній бізнес втратив 31,2% власних оборотів у 2022 році порівняно з 2021 роком; частка персоналу, що скорочена зросла та станом на березень 2023 року становить 26,0%, також зросло приховане безробіття - до 16,4% (частка персоналу, що відправлена у відпустку). Узагальнити стан бізнесу можна за допомогою Індексу активності бізнесу (UBI - Ukrainian Business Index), який на березень 2023 становить 34,03 (зі 100 можливих), що свідчить про негативні очікування бізнесу від подальшого розвитку подій [193].

За результатами цього ж дослідження були визначені ключові причини, які заважають бізнесу відновлюватись це: нестача фінансових ресурсів у країні через неплатоспроможність клієнтів, недоступність кредитних коштів та власного

капіталу; непрогнозованість розвитку подій; проблеми з податковою та митною системою; корупція та інші [193].

Залишається критичною ситуація з розвитком підприємств у сільській місцевості, бо за даними вище згаданого дослідження, на питання “Як ви оцінюєте досвід взаємодії із представниками ОДА (ОВА) та територіальними громадами щодо відновлення розвитку підприємництва в територіальній громаді?” 76,7% підприємств відповіли, що “не взаємодіємо”. Також, 83,1 % підприємств не знають про жодну з програм підтримки підприємства в територіальній громаді/районі і тільки 1,8% брали участь та отримали практичний результат [193].

Такі цифри говорять про те, що український бізнес більшою мірою не перебуває в атмосфері співпраці та підтримки, тому активно не здобуває навичок побудови партнерських відносин, звички вести прозору діяльність, вирішувати соціальні проблеми тощо. Розвиток цих компонентів в бізнес-середовищі має активно підтримуватись державою, бо вони є стратегічним потенціалом майбутньою повоєнного відновлення [194 ст. 52]. Якщо розглядати останні два роки до війни, то Україна демонструвала перспективи до зростання, про що свідчила спроможність вітчизняного бізнесу адаптуватися до нових умов ведення бізнесу через карантинні обмеження. На цьому фоні активно розвивались перспективні галузі, зокрема, ІТ-сфера.

Ще до повномасштабного вторгнення в дослідженні Шевченко О.О. [195] були відмічені основні стратегічні шляхи розвитку СК в Україні, які все ще залишаються актуальними:

- формування сприятливого інституційного середовища у країні, для чого необхідно здійснити адміністративну реформу, завершити процеси децентралізації з метою підвищення ефективності та прозорості роботи органів влади усіх рівнів;
- завершення реформи судової системи, забезпечення верховенства права з метою підвищення рівня довіри людей до законодавства;
- створення сприятливих умов для ведення бізнесу та залучення інвестицій в економіку, продовження процесів дебіюрократизації та дерегуляції;

- модернізація системи соціального захисту, підвищення соціальних стандартів життя населення, зменшення соціальної нерівності та забезпечення соціальної справедливості;

- здійснення системної, послідовної боротьби з корупцією, забезпечення ефективної діяльності антикорупційних органів;

- вдосконалення антимонопольної політики, сприяння деолігархізації українського суспільства, створення незалежних ЗМІ;

- налагодження ефективних комунікацій між владою і суспільством [195, ст. 75-76].

До даного переліку, в контексті розвитку СК в умовах мережевої економіки можна додати:

- активне впровадження цифрових технологій в бюрократичні процеси країни, зокрема, ті, що вважаються найбільш корумпованими, з одночасним розвитком цифрових навичок в суспільстві. Таку місію на себе зараз взяло Міністерство цифрової трансформації України. Тому тепер важливу роль грає особиста мотивація кожного громадянина;

- розвиток СКП України, адже підприємства є важливою та самостійною одиницею економічної системи. Тому їх діяльність має бути прогресивною та такою, що коригує недоліки державних інститутів та інших факторів в плані формування позитивного вектору розвитку СК. Зокрема, має бути постійний діалог влади з представниками великого, середнього та малого бізнесу (важливо він має бути двосторонній). Ініціатива щось змінювати має йти в першу чергу від підприємств, якщо влада цей момент упускає. В цьому і є суть незалежного та демократичного суспільства.

Загалом ми можемо констатувати, що за роки незалежності СК країни зазнав змін. Нераціональні дії уряду протягом 30 років незалежності негативно вплинули на рівень довіри до більшості соціальних інститутів, а часті кризові ситуації в країні не дають їй можливості стабілізувати економіку та вийти на докризовий темп економічного зростання. Атмосфера “важкості” та “непотрібності” у реалізації креативних ідей в суспільстві, бізнесі, може зникнути за умови підвищення рівня СК,

з паралельним розвитком ЛК та зваженим процесом цифровізації. Вбачаємо, що дана “тріада” є активатором інвестиційного та інноваційного потенціалу країни у повоєнному відновленні. Розкриття даного питання продовжимо у наступних розділах.

2.2 Аналіз взаємозв’язку розвитку людського та соціального капіталу підприємств України

Соціальний капітал є каталізатором руху інформаційного потоку між суб’єктами, які даний потік інформації сприймають, аналізують та конвертують у свої переваги, таким чином відбувається соціалізація суспільства. На ранній її стадії індивід формує модель сприйняття та аналізу інформації, комунікації та взаємодії, пріоритети подальшого розвитку. Пізніше ця модель стає прагматичною, коли соціалізація виходить за рамки родинного кола та навчальних закладів і настає період професійного розвитку та несення самостійної відповідальності за свої рішення. Саме даний період є часом, коли здобутий індивідуальний людський та соціальний капіталі служать ресурсом для формування національного багатства, відбувається їх конвертація у економічні вигоди тощо. Вроджені та сформовані якості проявляються в професійних здібностях, громадській активності, суспільній участі, згуртованості тощо. На нашу думку, виміряти цей вплив в конкретних одиницях виміру можливо за допомогою поглибленого вивчення функціонування цих ресурсів в бізнес-сфері. Адже саме за рахунок неї відбувається формування ВВП та доданої вартості, на що вище згадані нематеріальні ресурси мають потужний вплив [196].

Розглядаючи ЛК з позиції рівня освіти, то за даними Міністерства освіти та науки України ситуація в країні є досить гарною, адже з населенням понад 40 млн осіб близько 70 % людей мають вищу освіту [197]. Але потенціал вищої освіти України не використовується повною мірою суспільством і економікою. Про це свідчать дані міжнародних індексів науково-технологічного розвитку та подібних, де Україна займає досить низькі позиції, а також низький рівень довіри населення до

закладів освіти [196]. Наприклад, за загальним рейтингом «The Good Country Index» у 2020 р. серед 153 країн Україна займає 76-те місце, натомість посідає 1-ше місце за компонентою «Внесок у розвиток науки та технологій», який враховує те, яка кількість громадян навчається за кордоном та бере участь у міжнародних інноваційних проектах поза межами своєї країни [197].

Дослідженням взаємозв'язку розвитку людського та соціального капіталу займались низка провідних закордонних вчених, праці яких стали основою для подальших дискусій. До таких відносяться: Дж. Коулман [9], Г. Беккер [3], пізніше дану теорію розвивали Д. Шарма [198], Б. П'яцца-Джорджі [199], Т. Шуллер [200] та інші. В Україні дане питання активно досліджували: О. А. Грішнова [201], Л. Б. Мартинова [202] та інші.

Так, Л.Б. Мартинова стверджує, що СК в Україні формується в рамках ізольованих прошаків і груп населення, і, як наслідок не відбувається відповідна інтеграція суспільства, тобто не збільшується СК нації, як у розвинених країнах із налагодженою системою зв'язків, що зміцнює соціально-економічні позиції кожного члена суспільства та надає йому важелі впливу на суспільний розвиток і підвищення рівня та якості життя [202, ст. 214]. О. А. Грішнова у своєму дослідженні приходять до висновку, що Україні потрібна продумана державна політика в галузі освіти, зайнятості, соціального розвитку, регулювання міграції тощо [201]. Висновки згаданих та інших вчених свідчать про те, що політика будь-якої одиниці економічної системи (в тому числі підприємства) має бути комплексною у сфері управління соціальним та людським капіталом, а значить між даними концептами є тісний зв'язок та рівноцінний вплив на економічні результати [196].

Сучасними зарубіжними вченими наразі активно досліджується те, як людський та соціальний капітал впливає на показники діяльності підприємства, до таких вчених належать: С. Хуанг, Чж. Ю, Ю. Шао, М. Ю та Л. Чжіюн [203], Т. Клаузен, А. Менг та В. Борг [204], Ц. Сю, Чж. Хоу, Ч. Чжан, Ф. Ю, Ц. Гуань та С. Лю [205] та інші. Праці цих вчених розкривають проблематику взаємозв'язку соціального, людського капіталів та психологічного клімату, визначають як це

впливає на кар'єрне зростання працівника, розкриття ним повною мірою свого інтелектуального потенціалу, взаєморозуміння в трудовому колективі, плинність кадрів, тайм-менеджмент тощо [196].

Далі проведемо статистичний аналіз взаємозв'язку соціального та людського капіталу підприємств України. На жаль, в Україні не має прямих статистичних даних чи загального системного опитування підприємств, які б дозволили більш чітко та напряду досліджувати дане питання. Тому для виконання поставленого завдання ми посилаємось на міжнародні індекси (рейтинги), макроекономічну статистику, яка безпосередньо формується з одиничних результативних показників діяльності господарчих суб'єктів, наукові результати інших вчених, власні спостереження [196].

В табл. 2.5 комплексно представлені показники, які дозволяють прослідкувати активність реалізації ЛК в Україні, з одного боку, а з іншого, їх можна розцінювати як критерій громадської відповідальності та активності у сфері економічного розвитку країни (тобто реалізації ЛК за допомогою СК). Наголосимо, що на сайті Державної служби статистики дані по досліджуваним показникам не оновлювалися від 2021 року, тому беремо їх для визначення загальних тенденцій в окресленій проблематиці (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Динаміка показників стану соціально-економічної активності населення в Україні у 2015-2021 рр.

Країна	Роки							Середній темп приросту, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Рівень зайнятості населення віком 20-64 роки (у %) в т.ч.:	64,4	64,2	64,2	65,6	66,9	65,2	64,8	0,10
жінки	59,1	59,3	59,4	61,0	61,6	60,0	59,3	0,06
чоловіки	70,2	69,5	69,4	70,5	72,7	70,8	70,8	0,14
Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15-24 роки (у %) в т.ч.:	17,2	17,8	15,9	14,5	15,6	15,5	14,3	-3,03
жінки	19,8	20,8	19,0	17,8	19,9	18,4	18	-1,58
чоловіки	14,6	14,9	12,9	11,3	11,5	12,7	10,8	-4,90

Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки, %	9,2	9,0	8,7	8,6	8,0	8,2	8,5	-1,31
Питома вага дослідників віком до 40 років у загальній чисельності дослідників, %	36,7	37,1	35,6	33,5	32,0	30,7	-	-3,51
Міграційний приріст (скорочення) населення, тис. осіб	14,2	10,6	12,0	18,6	21,5	9,3	21,3	6,99

Джерело: сформовано на основі [129]

За даними табл. 2.5 можемо коментувати, що протягом 2015-2021 років кардинальних змін в рівні зайнятості населення не відбулось. Її рівень знаходиться в межах 64-67% та за 7 років маємо незначну позитивну динаміку загалом на 0,10% (жінки - 0,09%, чоловіки - 0,14%). Безробіття серед молоді у 2020 році становить 14,3%, спостерігається позитивна тенденція до його зниження (в середньому на 3,03%). Негативною є динаміка участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки, середній темп скорочення за досліджуваний період становить 1,31%. Рівень зацікавленості молоді у науковій діяльності також має спадну динаміку, активність участі в середньому знизилась на 3,51%. Міграційний приріст протягом 7 років має позитивне значення, в середньому спостерігається збільшення приросту на 6,99% [196].

Аналізуючи комплексно дані табл. 2.5 бачимо, що за умови позитивного міграційного приросту населення не відбувається значних позитивних структурних зрушень в якості ЛК. Адже рівень зайнятості залишається майже на одному і тому ж рівні протягом 7 років. Є певні зрушення у працевлаштуванні молоді, але динаміка бажає бути кращою. Отже, міграційні процеси в Україні не призводять до тих позитивних наслідків, яких може очікувати країна-імпортер трудових ресурсів (молода та перспективна робоча сила, кваліфіковані кадри, прискорення економічного зростання тощо). В таких умовах важливо досліджувати структуру мігрантів та значну увагу приділяти саме економічно-активній її частині. Відповідно Україна поки що потерпає від негативних наслідків міграції як країна-експортер

(особливо в умовах війни), бо відбувається втрата висококваліфікованих спеціалістів, збільшуються витрати на підготовку нових (гарантій, що вони запишуться в країні не має) тощо.

На розвиток соціального та людського капіталів вагомий вплив має інституційне середовище, яке формує вектор соціально-економічних зрушень та забезпечує основу для ефективної конвертації даних ресурсів в економічні вигоди. Пропонуємо розглянути участь держави у забезпеченні розвитку освітнього процесу, професійної підготовки, забезпеченні доступу до навчання всім категорія населення тощо (див. табл. 2.6) [196].

Таблиця 2. 6

Динаміка показників участі держави у забезпеченні розвитку ЛК в Україні у 2015-2021 рр.

Країна	Роки							Середній темп приросту, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Частка витрат на виконання наукових досліджень і розробок у ВВП, %	0,55	0,48	0,45	0,47	0,43	0,43	-	-4,80
Частка реалізованої інноваційної продукції в обсязі промисловості, %	1,4	×	0,7	0,8	1,3	1,9	-	6,30
Частка закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості, що мають доступ до мережі Інтернет, %	85,9	89,0	91,1	91,5	95,2	98,8	98,4	2,29
Частка закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості, в яких комп'ютери використовуються в освітньому процесі, %	72,3	95,1	96,6	98,2	98,7	99,3	99,5	5,47
Частка денних закладів загальної середньої освіти, у яких організовано інклюзивне навчання, %	×	9,26	16,66	25,11	36,07	44,11	52,16	41,30

Джерело: сформовано на основі [129]

За даними табл. 2.6 бачимо, що частка витрат на наукові дослідження та розробки у ВВП протягом 2015-2020 року зменшується та у 2020 році становить 0,43% ВВП. В той час частка інноваційної продукції в обсязі промисловості має позитивну динаміку. Це можна сприймати як факт того, що бізнес самостійно ініціює та шукає канали фінансування для забезпечення інноваційного розвитку [196].

На імідж країни в плані соціальної участі вагомий вплив має забезпечення з її боку потреб категорії населення, які віддалені від міста або маю обмежені можливості (забезпечення якісної інклюзивної освіти). Так, бачимо, що з кожним роком покриття закладів середньої освіти Інтернетом та доступом до комп'ютера наближається до 100%. Також є позитивна стрімка динаміка у збільшенні закладів освіти, де організовано інклюзивне навчання [196].

В цілому можна констатувати, що в Україні заходи підвищення якості освіти більшою мірою спрямовані на удосконалення матеріально-технічного забезпечення закладів освіти, поліпшення умов дистанційного навчання, покращення кількісних показників тощо. Натомість, динаміка участі держави у конвертації знань у науково-технологічні продукти є дуже низькою, водночас, спостерігається деяка активність бізнесу у сфері інноваційного розвитку.

Важливим елементом ефективної комунікації в країні та на інших рівнях є міжособистісна довіра. Пропонуємо розглянути як розвинений даний аспект СК в Україні. На рис. 2.10 представлено розподіл відповідей на запитання «Як ви вважаєте більшість людей можна довіряти чи потрібно бути обережним у стосунках з людьми?» з вибірки Світового дослідження цінностей 2017-2020.

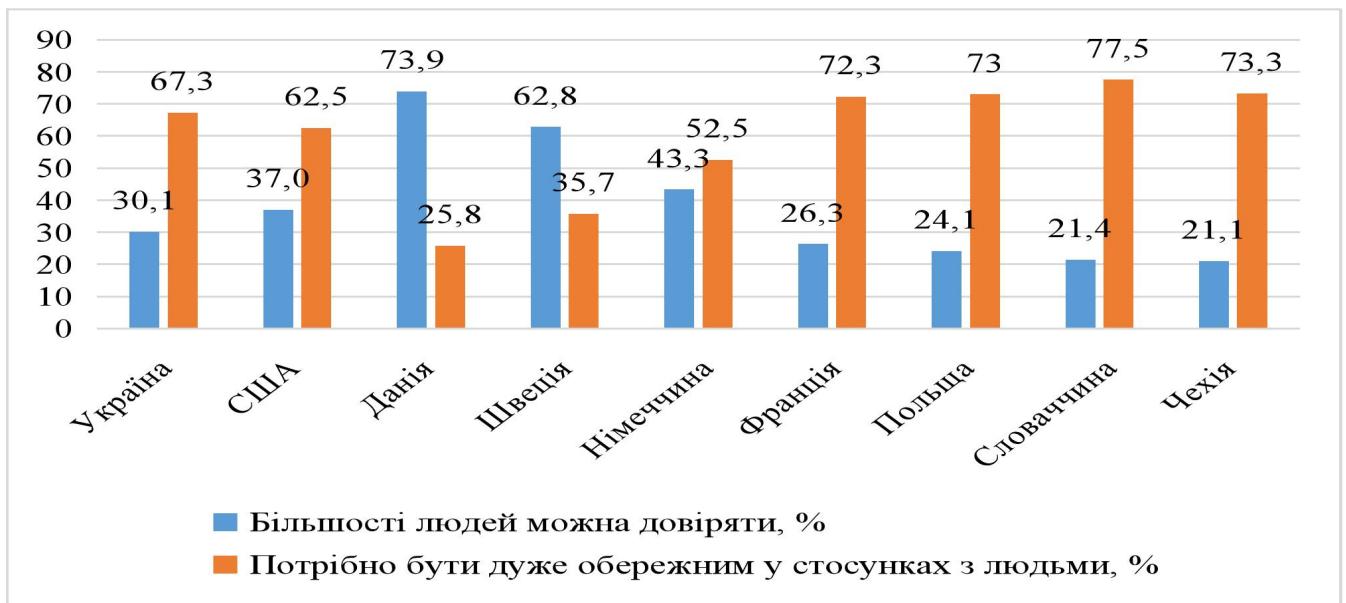


Рис. 2.10 Рівень довіри до інших людей в Україні та вибірці країн у 2020 році., %
 Джерело: сформовано автором за [181]

В Україні зросла частка тих, хто вважає, що більшості людей можна довіряти: з 23,1% в 2011 р. до 30,1% в 2020 році [181, с.55]. Значення цього показника є близьким до Японії (33,7%) та США (37,0%). Дві третини опитаних в Україні (67,3%) натомість вважають, що потрібно бути дуже обережними у стосунках з людьми, однак частка тих, хто поділяє таку думку, знизилася порівняно з 2011 р. (70,3%) [181, с.55]. Нижчий рівень довіри ніж в Україні мають Франція, Італія, Польща, Словаччина та Чехія. Найвищий результат має Данія (73,9%).

Якщо говорити про рівень довіри до різних груп і категорій людей, найбільше жителі України довіряють своїй сім'ї (97,1%), сусідам (76,7%) та тим, з ким особисто знайомі (75,8%) без врахування відповіді «важко сказати» (див. рис. 2.11) [181, с.55]. Але при цьому дані показники у 2020 році знизились порівняно з 2011 роком.

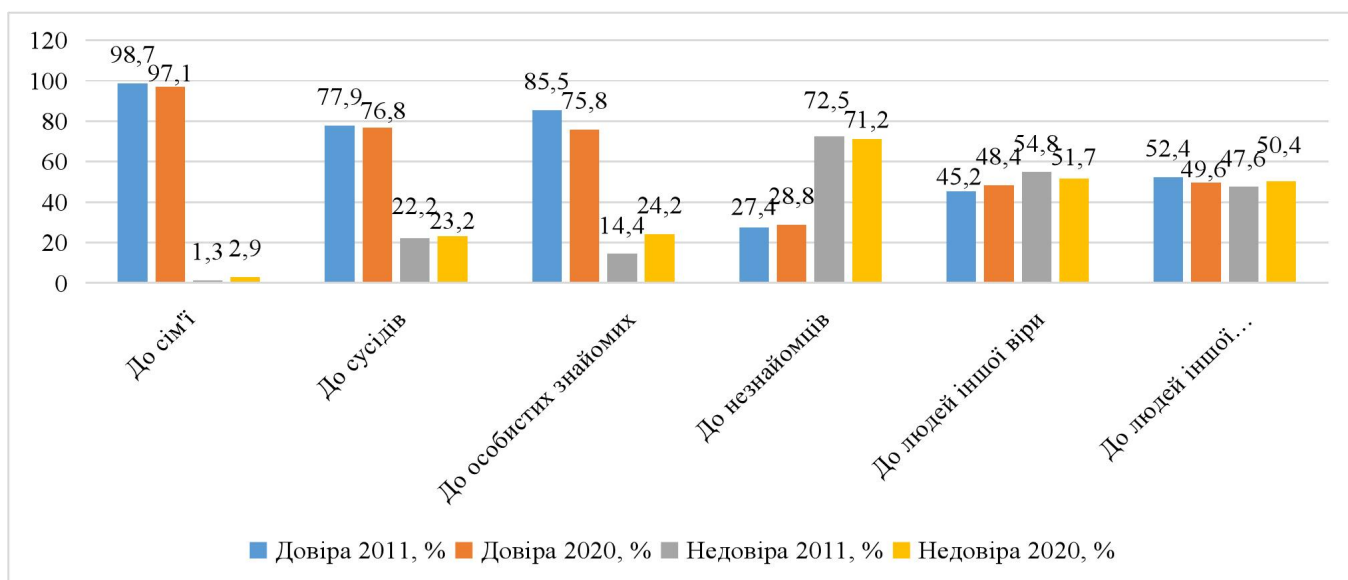


Рис. 2.11 Рівень довіри до різних груп, порівняння даних для України за 2011 та 2020 рр., %

Джерело: сформовано автором за [181]

Тільки кожен другий в Україні схильний довіряти людям іншої національності та іншої релігії (49,6% та 48,4%). Найнижчий рівень довіри серед українців до тих, з ким вперше зустрілися (28,8%), і він несуттєво змінився у порівнянні з 2011 р. (27,4%).

Значимість СК у розвитку суспільства і підприємництва, зокрема, обумовлюють значну увагу до його формування на різних рівнях. Далі варто визначити, яке місце серед країн світу Україна займає за критерієм розвитку соціального та людського капіталу. Так, за допомогою Індексу процвітання (далі ІП), Глобального індексу стійкої конкурентоспроможності (далі ГІСК) та Індексу людського розвитку проаналізуємо дане питання.

Значення ІП та місце України серед вибірки країн представлена в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Місце України та вибірки країн у Індексі процвітання за 2015-2023 рр.

Країна		Роки								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Україна	Індекс	54,54	54,77	52,86	53,41	54,31	55,65	56,78	58,06	58,84
	Місце	95	95	103	102	97	95	88	81	74
США	Індекс	77,12	77,69	78,00	78,08	78,08	77,40	77,38	77,03	77,44

	Місце	17	17	17	17	17	19	19	22	19
Данія	Індекс	82,43	82,81	83,34	83,66	83,93	84,23	84,27	84,12	84,55
	Місце	3	3	2	1	1	1	1	1	1
Швеція	Індекс	82,20	82,75	83,19	83,07	83,29	82,85	83,23	83,41	83,67
	Місце	4	4	4	4	4	5	3	3	2
Німеччина	Індекс	80,34	80,57	80,91	81,12	81,18	81,10	81,11	80,95	80,81
	Місце	8	9	9	9	9	9	8	8	9
Франція	Індекс	76,40	76,44	76,69	76,64	77,08	76,87	76,77	76,47	76,73
	Місце	21	21	21	21	21	22	21	23	23
Словаччина	Індекс	68,54	68,69	68,98	69,92	70,12	70,18	70,40	70,87	71,15
	Місце	37	37	38	35	36	35	35	35	35
Польща	Індекс	69,71	70,09	69,99	69,58	69,46	69,76	70,07	70,24	70,15
	Місце	32	31	32	36	37	37	36	36	37
Чехія	Індекс	71,70	72,28	73,27	73,54	73,58	73,51	74,09	74,62	75,08
	Місце	29	28	28	28	28	28	28	27	25

Джерело: сформовано автором за [206]

Так, бачимо, що позиція України серед вибірки країн є найнижчою. У 2023 році Україна займає 74 місце та має 58,84 бали. Проте варто відзначити, що за час війни Україна покращила свої результати і у 2023 році має найкращий результат порівняно з роками довоєнного періоду. Найкращий результат у світі у 2023 році має Данія – 84,5 бали. Країни наближені до України, такі як Словаччина, Польща та Чехія у 2023 році займають відповідно 35, 37 та 25 місце у рейтингу.

В III окремим субіндексом визначається рейтинг країн за розвитком СК, який ґрунтується на дослідженні міжособистісної та інституційної довіри, соціальних зв'язків, особистісних та сімейних відносинах, громадської та соціальної участі. Тобто більшою мірою за допомогою цього індексу можна аналізувати когнітивну складову СК. Значення представлено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Місце України та вибірки країн за субіндексом “Соціальний капітал” в
Індексі процвітання за 2015-2023 рр.**

Країна		Роки								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Україна	Індекс	41,73	41,85	42,88	46,38	45,58	45,37	50,08	56,33	58,57
	Місце	138	138	139	118	122	126	112	62	59

США	Індекс	72,06	71,65	72,80	72,71	72,25	70,80	72,54	71,74	73,91
	Місце	12	14	10	11	12	11	10	9	9
Данія	Індекс	81,32	80,15	82,16	82,48	83,20	80,48	80,92	79,77	82,56
	Місце	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Швеція	Індекс	76,36	76,57	77,05	75,74	75,85	74,86	76,47	76,31	78,29
	Місце	6	7	6	9	8	6	5	4	4
Німеччина	Індекс	69,87	72,74	71,67	70,87	70,35	68,43	68,38	66,60	65,96
	Місце	14	11	13	13	15	15	16	17	20
Франція	Індекс	61,09	61,01	61,11	60,34	60,74	59,77	60,66	59,62	60,60
	Місце	26	29	26	31	29	29	31	35	43
Словаччина	Індекс	47,18	45,42	45,66	51,07	50,43	48,96	55,04	59,10	61,15
	Місце	107	119	117	86	92	107	69	40	39
Польща	Індекс	49,42	50,12	45,02	46,84	45,90	45,87	50,81	60,11	63,27
	Місце	92	87	125	110	118	121	104	33	27
Чехія	Індекс	45,61	43,62	47,37	48,49	45,03	42,99	49,22	57,16	61,62
	Місце	118	128	102	101	125	141	117	53	36

Джерело: складено авторами за [206]

За даними табл. 2.8 бачимо, що Україна з кожним роком покращує свої позиції у сфері розвитку СК. Особливо це помітно у 2022-2023, коли з 112 місця в рейтингу у 2021 перемістилась на 62, а далі 59 місця відповідно. Близькими до України є Польща та Чехія, які мають таку ж стрімку тенденцію до покращення своїх позицій. У 2023 році займають 27 та 36 місця відповідно.

Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності (ГІСК), розроблений спільним швейцарсько-корейським агентством Solability, показує інтегральне значення по 127 показниках, згрупованих в 5 субіндексів: природний капітал, інтелектуальний капітал, ефективність ресурсів, ефективність управління та соціальний капітал (соціальна згуртованість). В табл. 2.9 представлені його значення, місце України та вибірки країн за 7 років.

Таблиця 2.9

Місце України та вибірки країн у Глобальному індексі стійкої конкурентоспроможності (GSCI) за 2015-2023 рр.

Країна		Роки								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Україна	Індекс	41,4	44,6	43,0	43,0	44,7	46,7	47,3	46,9	46,2
	Місце	86	64	91	91	74	76	66	49	57

США	Індекс	45,5	47,6	49,2	49,2	49,1	51,7	52,0	51,2	50,9
	Місце	41	32	29	29	34	32	30	30	32
Данія	Індекс	52,7	56,0	57,2	57,2	57,0	61,0	60,2	58,1	57,6
	Місце	9	4	5	5	4	2	4	4	6
Швеція	Індекс	55,5	60,9	60,5	60,5	60,6	62,1	61,2	60,7	59,6
	Місце	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Німеччина	Індекс	52,8	52,1	53,4	53,4	53,5	54,6	56,6	54,8	55,0
	Місце	8	14	14	14	15	22	10	16	15
Франція	Індекс	50,4	51,8	52,9	52,9	52,0	55,5	56,8	56,3	54,4
	Місце	15	17	19	19	20	18	8	8	18
Словаччина	Індекс	49,3	51,8	53,0	53,0	51,6	54,9	54,3	52,7	51,9
	Місце	18	16	18	18	22	21	18	23	26
Польща	Індекс	46,8	49,2	51,2	51,2	51,9	52,8	51,2	51,2	51,6
	Місце	26	25	25	25	21	26	35	29	29
Чехія	Індекс	48,6	50,8	52,7	52,7	53,1	55,2	52,9	52,4	54,7
	Місце	20	23	21	21	16	19	26	25	17

Джерело: складено авторами за [207]

В 2022 році Україна зайняла 57 місце у світі серед 180 країн з результатом 46,1 бали. Проте, якщо поглянути на даний індекс в розрізі оцінок, то бачимо, що найкращий бал був у 2021 році. Лідируючі позиції займають скандинавські країни. На першому місці стабільно знаходиться Швеція з результатом 59,6 балів у 2023 році. Бачимо, що навіть у країн-лідерів ГІСК не є надто високим, значить його структурні компоненти потребують розвитку.

В табл. 2.10 представлена оцінка СК як субіндесу ГІСК, де для розрахунків беруться статистичні показники, щодо доступності медичних послуг, гендерної рівності, рівності доходів, свобода слова, рівень злочинності тощо. Тобто за допомогою цього субіндексу можемо аналізувати структурний СК в країні.

Таблиця 2.10

**Місце України та вибірки країн за субіндексом «Соціальний капітал» в
Глобальному індексі стійкості конкурентоспроможності за 2015-2023 рр.**

Країна		Роки								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Україна	Індекс	42,6	46,7	45,3	45,3	41,3	44,4	43,9	50,1	50,1
	Місце	72	54	57	57	87	82	85	55	55
США	Індекс	36,8	36,1	36,4	36,4	35,7	41,4	42,5	41,4	41,4
	Місце	113	114	129	129	142	109	95	111	111

Данія	Індекс	63,3	60,4	55,0	55,0	55,3	57,8	60,4	60,4	60,4
	Місце	1	5	12	12	11	14	9	8	8
Швеція	Індекс	59,7	59,3	55,1	55,1	58,3	61,6	62,4	60,2	60,2
	Місце	7	10	11	11	4	3	3	10	10
Німеччина	Індекс	59,1	60,6	56,6	56,6	56,4	56,3	56,1	55,3	55,3
	Місце	8	4	5	5	9	20	19	33	33
Франція	Індекс	53,8	53,9	53,0	53,0	51,9	55,6	55,4	57,3	57,3
	Місце	20	20	16	16	20	23	26	25	25
Словаччина	Індекс	55,3	54,3	50,9	50,9	50,6	53,6	56,0	57,9	57,9
	Місце	17	19	21	21	29	30	21	22	22
Польща	Індекс	50,8	50,4	47,9	47,9	50,2	53,1	53,7	58,4	58,4
	Місце	29	31	38	38	32	34	33	18	18
Чехія	Індекс	54,8	53,0	50,2	50,2	52,0	56,6	56,7	57,4	57,4
	Місце	18	21	23	23	18	19	18	23	23

Джерело: складено автором за [207]

За визначенням агентства Solability СК країни – це сума соціальної стабільності та згуртованості всього населення, він забезпечує стабільне середовище для економіки та оптимальне використання обмежених природних ресурсів [207]. За даними оцінки визначено, що США має найнижчі позицію (111 місце – 41,4 бали у 2023 році) серед вибірки країн через відносно високий рівень злочинності, низької доступності медичних послуг і зростаючої соціальної нерівності [207]. Позиція України з 2016 року погіршувалась до 2021 року. У 2022-2023 роках Україна займала 50 місце з оцінкою 50,1, що є найвищим балом за досліджуваний період. У світі найкращий результат у Ісландії. В цілому лідерство належить країнам Північної Європи (Скандинавії).

На рис. 2.11 візуалізовані оцінки та місце України за Субіндексом “Соціальний капітал” в ІП та ГІСК у період з 2015 по 2023 рік.



Рис. 2.11 Динаміка та порівняння Субіндексів “Соціальний капітал” в ГІСК та ІП за 2015-2023 рр.

Джерело: сформовано автором за [206; 207]

З рис. 2.11 ми бачимо, що низькі позиції України в плані когнітивного СК відповідають низьким позиціям країни у сфері дотримання норм та правил, забезпечення інституційного середовища, тобто структурному СК, з незначною перевагою першого [198]. У 2022-2023 роках наявні позитивні зрушення України в даних рейтингах. Звісно, це є позитивним явищем та говорить про те, що в період кризи в Україні активізувалась громадська участь, згуртованість, дії та рішення влади були схвалені суспільством та міжнародною спільною тощо. Але, коли будь-які зміни СК відбуваються в таких умовах, то важко стверджувати, що ця тенденція збережеться в майбутньому і вона не є моментним шоковим явищем, хоч і позитивним. Дані позиції можна легко втратити, якщо дії влади будуть не раціональним, суспільство не відчує якісних інституційних змін тощо.

Загалом, на даний час аналіз вищезгаданих індексів показав, що в Україні є позитивна динаміка до формування СК. Відповідно це має вплив і на формування громадського суспільства. Визначити розвиток України в даному аспекті можливо за допомогою Індексу сталого розвитку громадських організацій (див. табл. 2.11).

**Місце України та вибірки країн в Індексі сталого розвитку організацій
громадянського суспільства в 2015-2022 рр.**

Країна	Рік							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Україна	3,3	3,3	3,2	3,3	3,2	3,2	3,2	3,1
Молдова	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7
Румунія	3,6	3,5	3,6	3,7	3,7	3,7	3,6	-
Угорщина	3,4	3,6	3,8	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0
Словаччина	2,9	2,9	2,9	3,0	2,9	3,0	3,0	-
Польща	2,1	2,2	2,3	2,6	2,7	2,9	2,9	2,9
Чехія	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5	-

Джерело: сформовано автором за [208]

З табл. 2.11 бачимо, що Україна має позитивну динаміку та з поміж країн-сусідів займає лідируючі позиції. Найбільш стійке становище у 2021 році у Чехії (2,5), Польщі (2,9) та Словаччині (3,0).

Не дивлячись на досить суттєве покращення ситуації, на що вказує Індекс сталого розвитку організацій громадянського суспільства, позитивну динаміку інших розглянутих індексів та рівня міжособистісної довіри, основною проблемою залишається слабкість та неефективність інститутів (наприклад, рівень корупції залишається на стабільно високому рівні), що негативно позначається на економічній динаміці, інвестиційній привабливості держави. Це можна оцінити шляхом співставлення обсягу валового внутрішнього продукту на 1 особу України з іншими країнами за даними Європейської економічної комісії (UNECE) (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Динаміка обсягу валового внутрішнього продукту на 1 особу в Україні та
вибірці країн за 2014-2021 рр., дол. США**

Країна	Рік								Середній темп приросту, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Україна	10164,3	11148,2	11860,6	12631,7	13345,4	13087,3	14197,1	-	5,73
США	56906,4	58027,0	60030,1	62837,0	64969,4	63544,0	69851,0	76585,2	4,33
Данія	49058,1	51967,0	55356,5	57479,3	58495,6	60098,5	64876,7	74859,4	6,22
Швеція	49103,1	50430,2	51947,9	53521,7	54598,8	55631,0	60214,5	65157,0	4,12
Німеччина	47609,7	50579,3	53071,7	55195,5	55651,3	55461,3	58385,6	63522,1	4,21
Франція	40830,1	42856,2	44445,5	46336,7	48701,0	46713,9	50543,9	54988,8	4,34

Словаччина	30062,1	29737,8	30147,2	31374,2	32101,1	31810,8	34139,8	37067,1	3,04
Польща	26495,8	27831,0	29609,4	31662,1	33358,8	34040,7	37530,4	42961,7	7,15
Чехія	33909,3	36101,3	38842,9	41157,4	42865,7	41706,8	44200,0	49122,3	5,44

Джерело: складено авторами за [209]

У 2020 році відбувся спад інтенсивності розвитку економік світу та процес адаптації до умов пандемії, що вплинуло на обсяг ВВП (див. табл. 2.12). Але вже в 2021 році обсяг ВВП на душу населення почав збільшуватись в кожній країні. В 2022 році найбільший його обсяг був в США – 76 585,2 дол. США. Далі ідуть Данія (74 859,4 дол. США) та Німеччина (63 522,1 дол. США). В межах 40-55 тис. дол. США обсягу ВВП на 1 особу знаходяться Франція, Польща та Чехія. В Україні обсяг ВВП на 1 особу у 2021 році становить 14 197,1 дол. США. Так, даний показник майже в 2,5 разів менше ніж в Польщі, Словаччині та Чехії.

Повертаючись до теми міграції та безробіття варто відмітити, що це є ключовою проблемою для України, особливо в умовах війни. Фахівці Центра Разумкова зазначають, що досить високим залишається саме безробіття серед молоді, що пов'язано з відсутністю системної державної політики зайнятості цієї категорії працездатних. Серйозними для України є демографічні виклики. Починаючи з 1991 року у країні спостерігається стійка тенденція природного скорочення населення. Серед головних причин депопуляції: «демографічний тренд», міграція і втрата територій [175]. Дані щодо міграційного приросту (скорочення) та природного приросту (скорочення) населення візуалізовано на рис. 2.12.

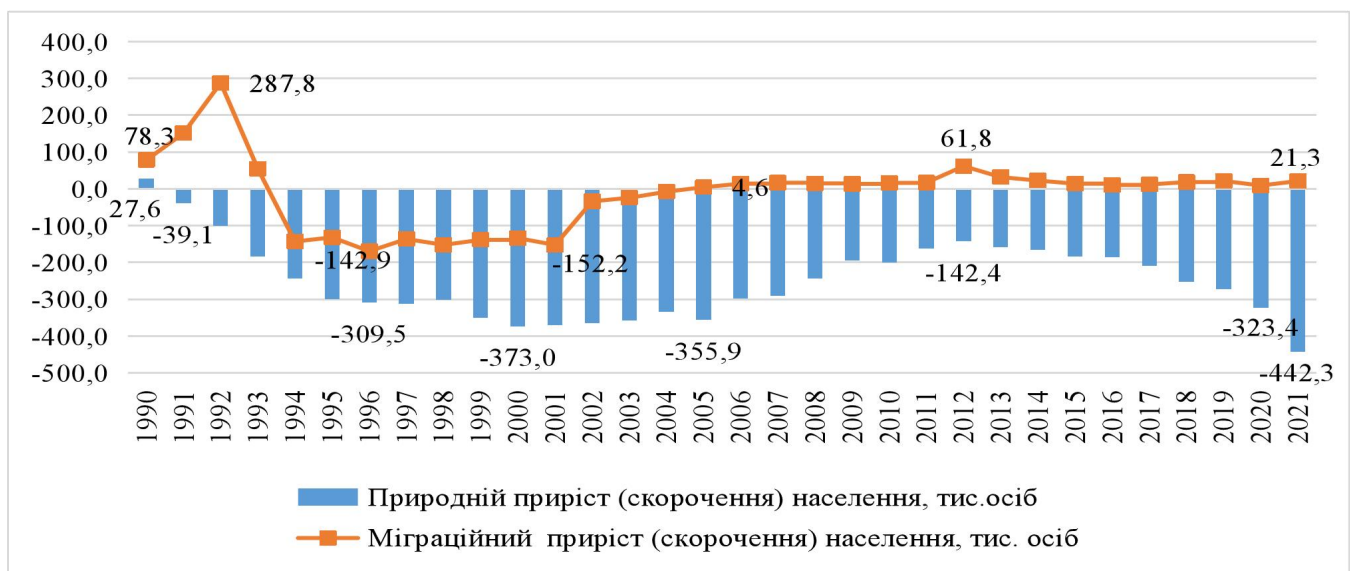


Рис. 2.12 Динаміка природного та міграційного приросту (скорочення) населення в Україні за 1990-2021 рр., тис. осіб.

Джерело: побудовано автором за [129]

З рис. 2.12 бачимо, що найбільше міграційне скорочення припало на перші роки незалежності України, що було зумовлено тяжким соціальним, фінансовим становищем, недовірою до влади та відсутністю перспектив до професійного розвитку. В результаті в перші роки незалежності Україна значно втратила людський потенціал, що є негативним фактором впливу на СК та економічний розвиток. Експертні оцінки щодо того скільки українців перебували за кордом до війни з причин навчання, працевлаштування дуже різняться, перебуваючи в діапазоні від 3-4 млн. до 9 млн. [175]. Разом із значним природним скороченням населення в Україні наявні значні демографічні проблеми.

Останні події в Україні ще більше погіршили демографічну ситуацію та динаміку зайнятості. По-перше, в умовах пандемії питання працевлаштування молоді ще більше ускладнило пошук роботи, організацію робочого процесу тощо. По-друге, це наслідки російсько-української війни. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), від початку війни за кордон виїхали понад 6,2 млн українців (цією ж цифрою оперує українське Мінекономіки) з них третина це неповнолітні діти [210]. Неможливість працевлаштуватися (з конкурентною зарплатою) на Батьківщині, складність умов

для відкриття власної справи, врешті — відсутність бачення соціальних перспектив у своїй країні спонукає молодь до пошуку роботи за кордоном [175]. Ці проблеми були гострими в довоєнні роки, а в повоєнний час стануть критичними.

За прогнозами українських демографів та ООН, до 2050 року чисельність населення України скоротиться на 21,7% (до 35,1 млн. осіб), а до кінця XXI ст. — на 41,1% (до 26,4 млн. осіб) [175].

На рис. 2.13 показано співвідношення динаміки міграційного приросту та рівнів когнітивного та структурного СК.

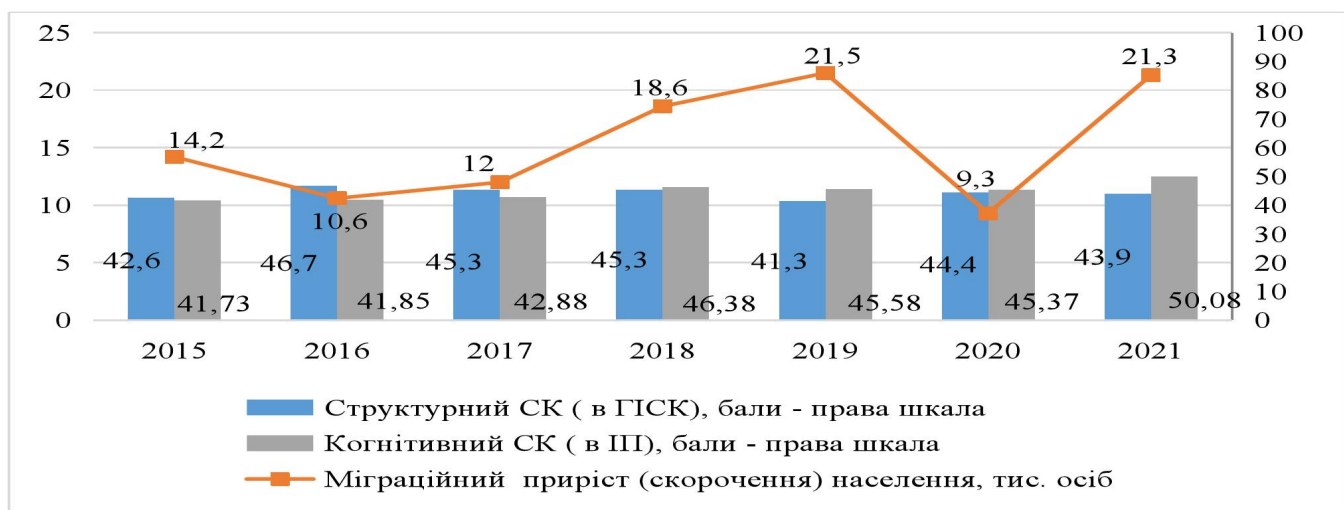


Рис. 2.13 Динаміка міграційного приросту та СК у 2015-2021 рр.

Джерело: [129, 206, 207]

З рис. 2.13 можемо спостерігати, що у моменти зниження темпів міграційного приросту оцінка СК збільшується. Наприклад, у 2016 році міграційний приріст знизився до 10,6 тис. осіб і це призвело до того, що оцінка когнітивного та структурного СК збільшилась до 41,85 та 46,7 балів відповідно. Починаю з 2016 року та до 2019 року міграційний приріст збільшувався, а оцінка структурного СК стабільно зменшувалась, натомість когнітивний СК зростав зростав. У 2020 році значно зменшився міграційний приріст і оцінка структурного СК покращилась. Можна зробити висновок, що збільшення міграційного руху в Україні не призводить до збільшення соціальної напруги, тобто населення країни толерантно відноситься до мігрантів, водночас це не підкріплюється ефективним інституційним

середовищем, яке б дозволило швидко адаптуватись мігранту на новому місці, що і призводить до зниження рівня структурного СК, а значить негативних проявів у суспільстві (нерівність доходів та доступ до соціальних послуг, частішають злочинні вчинки тощо) [196].

Відображення стану ЛК в Україні можна бачити та порівнювати з іншими країнами за допомогою Індексу людського розвитку (HDI) (див. табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Місце України та вибірки країн в Індексі людського розвитку (HDI) за 2015-2022 рр.

Країна		Роки							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Україна	Індекс	0,774	0,779	0,782	0,783	0,774	0,762	0,755	0,734
	Місце	74	73	73	74	74	78	86	100
США	Індекс	0,920	0,922	0,924	0,927	0,933	0,923	0,921	0,927
	Місце	18	19	18	18	18	21	21	20
Данія	Індекс	0,936	0,943	0,944	0,942	0,946	0,946	0,947	0,952
	Місце	6	4	4	6	7	5	6	5
Швеція	Індекс	0,937	0,939	0,941	0,942	0,947	0,944	0,949	0,952
	Місце	5	6	7	6	6	9	7	5
Німеччина	Індекс	0,938	0,941	0,944	0,945	0,951	0,948	0,948	0,950
	Місце	4	5	4	5	5	7	9	7
Франція	Індекс	0,892	0,895	0,898	0,901	0,905	0,900	0,906	0,910
	Місце	25	25	26	27	28	28	28	28
Словаччина	Індекс	0,851	0,854	0,856	0,859	0,863	0,860	0,852	0,855
	Місце	39	40	41	42	41	40	45	45
Польща	Індекс	0,868	0,872	0,875	0,877	0,880	0,874	0,876	0,881
	Місце	33	33	35	36	36	36	34	36
Чехія	Індекс	0,891	0,895	0,897	0,894	0,896	0,891	0,891	0,895
	Місце	26	25	27	29	29	30	32	32

Джерело: побудовано автором за [211; 212]

За методологією Програми розвитку ООН Україна належить до країн з високим рівнем розвитку ЛК. Але серед вибірки країн Україна займає найнижчі позиції (див. табл. 2.13). Водночас розвиток ЛК є нестабільним і останні 5 років спостерігається зниження його рівня.

Співвідношення рівнів розвитку СК та ЛК можна відобразити графічно та порівняти тенденції розвитку даних показників з тенденціями інших країн. В дод. П1-П4 неведені графіки, які демонструють динаміку розвитку ЛК та СК на основі Індексу людського розвитку та субіндексу “Соціальний капітал” в ГІСК та ІІ. В табл. 2.14 узагальнено основні аспекти їх розвитку, варто відзначити, що в окремі роки може спостерігатись різне співвідношення динаміки даних показників. Ми порівнюємо дані 2022 року з базовим 2015 роком, таким чином можна відстежити не сезонні (по роках) зміни даних показників, а оцінити результат їх розвитку у контексті стратегії розвитку держави.

Таблиця 2.14

Тенденції динаміки показників ЛК, когнітивного та структурного СК в Україні, Німеччині, Швеції та США у 2022 році порівняно з 2015 роком

Країна	Динаміка рівня показників у 2022р. порівняно з 2015р.			Загальні тенденції у 2022 порівняно з 2015 роком
	ЛК	Когнітивного СК	Структурного СК	
Україна	знизився	збільшився	збільшився	- оцінка ЛК вища СК; - рівень когнітивного та структурного СК переважно однакові, але у 2021-2022 роках когнітивний СК перевищує структурний
Німеччина	збільшився	знизився	знизився	- оцінка ЛК вища СК; - рівень когнітивного СК вище структурного СК
Швеція	збільшився	знизився	збільшився	- оцінка ЛК вища СК; рівень когнітивного СК вище структурного СК
США	збільшився	знизився	збільшився	- оцінка ЛК вища СК; - рівень когнітивного СК значно вище структурного СК

Джерело: узагальнено автором за даними [206;206;211;212]

Отже, у всіх країнах оцінка ЛК є вищою ніж оцінка СК, тобто розвинені країни також потребують розвитку СК навіть при наявності високого рівня ЛК. В цілому серед аналізованих країн бачимо, що є розрив між когнітивним та структурним СК з переважанням першого. Цей розрив менший у Німеччині та Швеції, натомість у США він досить значний, бо наявні значна кількість злочинів,

експерти це пояснюють міграційними процесами та нерівномірним доступом до ресурсів, розривом у рівні доходів тощо.

На рис. 2.14 ми можемо спостерігати динаміку СК та ВВП на одну особу (у дол. США).

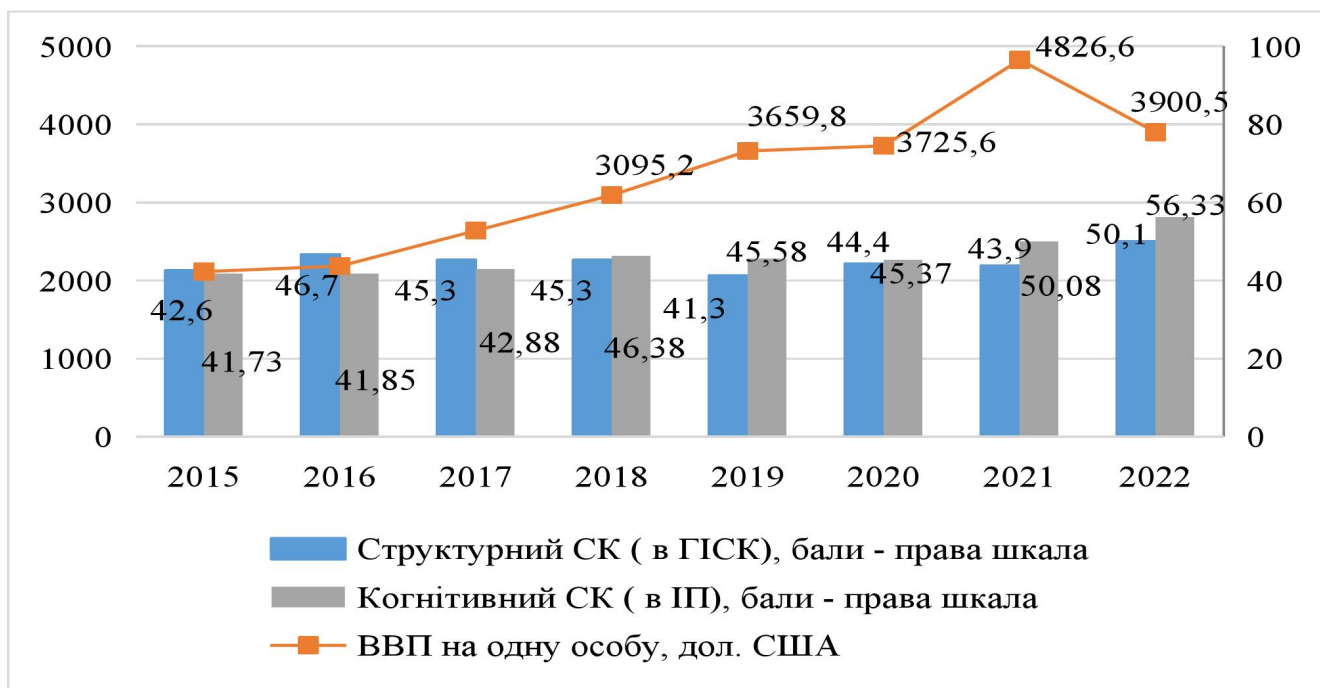


Рис. 2.14 Динаміка СК та ВВП на одну особу (у дол. США) за 2015-2022 рр.

Джерело: [206; 207; 176]

З рис. 2.14 бачимо, що у довоєнні роки тенденція була такою, що паралельно зі зростанням ВВП поступово покращувався стан когнітивного та структурного СК (якщо порівнювати дані 2021 року з 2015 роком). Проте ВВП зростало більш динамічно ніж СК. Ситуація в перший рік війни кардинально змінилась, а саме паралельно різкому зниженню ВВП відбулось зростання СК, що суперечить висновкам авторитетних вчених та практиці провідних країн світу у плані взаємозалежності економічного розвитку та розвитку СК. Проте як зазначалось вище, дана ситуація наявна в умовах кризової ситуації в країні. В подальшому розвиток СК може зберегти дані тенденції та формувати підґрунття для повоєнного відновлення, але може бути і зворотня ситуація. Тому соціальна політика, політичні та військові рішення в державі мають бути обґрунтованими та максимально ефективними.

Розглядаючи ЛК з позиції освіти (даний компонент переважає в Індексі людського розвитку) в контексті її якості для розвитку СК підприємства, тобто як якісної характеристики кадрового складу, зауважимо, що це не гарантом забезпечення позитивного розвитку СК. Про що свідчить порівняння динаміки ЛК та СК. Таку ж тезу висувають фахівці Центра Разумкова говорячи, що в сучасних умовах рівень освіти не є ключовим або єдиним параметром забезпечення продуктивності ЛК. Вагоме значення займають комунікативні навички, рівень відкритості, вміння працювати в команді, рівень креативності, ступінь самоорганізованості, відповідальності тощо [213]. Тобто вектор пріоритетів особистісного розвитку зміщується від формалізованих професійних навичок до неформальних універсальних навичок, які можуть бути сформовані тільки за рахунок активної соціалізації індивіда, інакше кажучи за рахунок нарощення СК. Звісно, не можна нівелювати компонент освіти, але якість освіти може бути різною, це залежить якраз від особистісних якостей індивіда (наскільки відповідально та сумлінно він до цього відносить), інституційного освітнього середовища (забезпечення якісної освіти з боку держави) та сформованого рівня СК (важливу роль грають, рівень довіри як передумова вільного обміну інформацією, забезпечення кооперації, також цінності, зв'язки та дотримання правил освітнього процесу) [196].

Рівень участі населення у різних заходах щодо підвищення рівня кваліфікації показує наскільки високою є особиста мотивація працівників до кар'єрного росту та наскільки такі заходи є якісними, що відповідно і формує лояльність до них з боку потенційних зацікавлених сторін. Так, динаміку СК та рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки представлено на рис. 2.15.

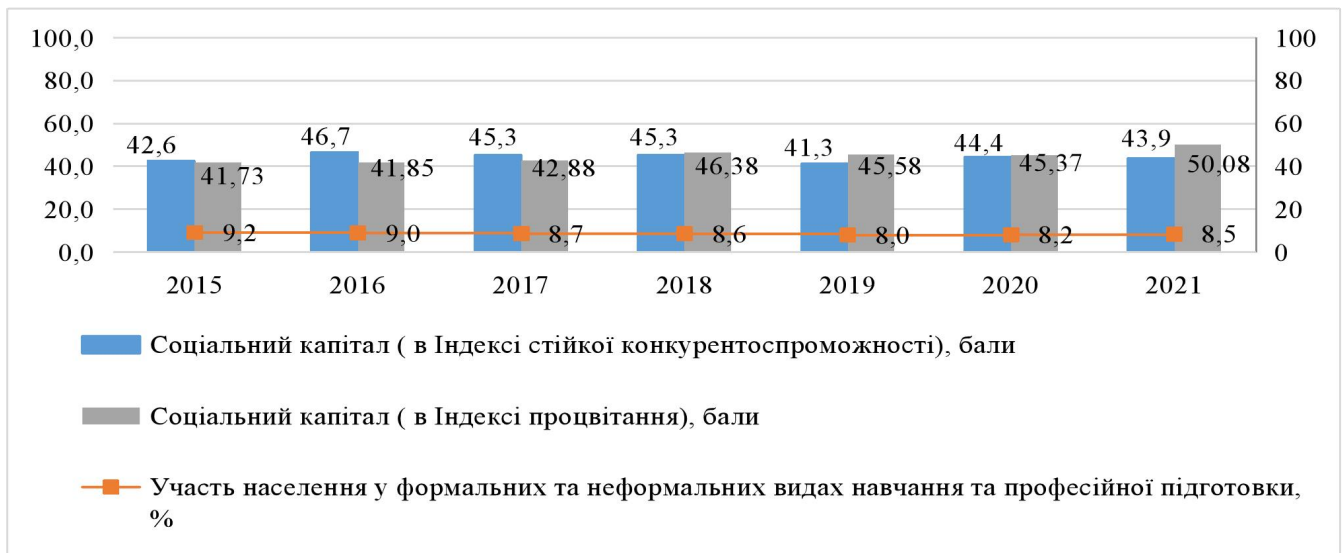


Рис. 2.15. Динаміка СК та рівня участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки у 2015-2021 рр.

Джерело: [206; 207; 129]

З рис. 2.15 спостерігаємо, що активність населення щодо участі у різних видах навчання та професійної підготовки є досить низькою. Оцінки СК переважають даний порівняльний показник. Така ситуація може мати низку причин: висока вартість навчання, не бажання підприємств витратити на це кошти, відсутність мотивації до навчання у працівників, не бажання витратити час, низька якість проведення такого навчання, яка не призводить до набуття нових практичних навичок тощо. З іншої сторони, на даний показник може впливати розвиток Інтернет-технології, соціальних мереж та програмних продуктів, які допомагають самостійному опонуванню необхідних навичок. Попит на використання Інтернет-ресурсів у професійній діяльності посилюють нові соціально-економічні виклики, спричиненні карантинними обмеженнями та військовим конфліктом, які загострюють в суспільстві вимоги до безпеки та мобільності робочого процесу. Саме наявність соціальних мереж та інших цифрових професійних програмних продуктів надали змогу трансформувати організацію трудового життя згідно нових викликів. Можна сказати, що здобутки перенесення функціонування СК в онлайн-простір вплинуло на зміну якості і ЛК та посилило взаємозв'язок між ними. Адже

такі процеси змушують працівників покращувати цифрові навички, опановувати роботу з новими програмними продуктами [196].

У ході дослідження ми визначили, що Україна характеризується досить непоганим рівнем ЛК за компонентом освіти, але низьким рівнем СК в країні та на підприємствах. Практично це проявляється у неефективній політиці зайнятості та неефективному менеджменті на підприємствах України, що призводить до високого рівня безробіття, відтоку професійної робочої сили закордон та низьким рівнем ВВП на особу. Розглядаючи загальні шляхи вирішення такої проблеми, дійшли висновку, що в умовах, коли державні інститути не в повній мірі або неефективно виконують свої функції, то підприємство як соціальний інститут має всі права аби регулювати цей процес самостійно. Описана ситуація в країні говорить про те, що підприємства переважно не беруть ініціативу в свої руки та не приймають кардинальні рішення у сфері управління людським та соціальним капіталом. Загальними причинами такої ситуації можуть бути: низький рівень підприємницького хисту, низький рівень соціальної відповідальності, ініціативності та креативного підходу до управління, корумпованість державних органів, не налагоджений діалог влади та бізнесу тощо. Специфічною або більш вузькою причиною виникнення даної ситуації можна вважати не розвиненість теорії управління соціальним та людським капіталом підприємств в реаліях України [196].

2.3. Оцінка впливу динаміки розвитку мережевої економіки на стан соціального капіталу підприємств України

Ключовим технічним елементом розвитку МЕ є цифровізація, адже саме ці процеси можна оціни кількісно та зробити висновки про розвиток МЕ. Ефективність та безпечність становлення МЕ можлива за умови паралельного розвитку СК в країні. Оскільки, саме його ключовий компонент - довіра - грає важливу роль у прийнятті суспільством нових змін, впливає на рівень адаптованості населення, визначає інтенсивність цих змін та перспективи адаптації до нових викликів.

Водночас технологічні зміни, які несе за собою розвиток МЕ змінюють форму СК, перемістивши його з реального світу до цифрового в мережі Інтернет. Такі процеси стерли територіальні, часові, національні та інші кордони розширення зв'язків. Це відбулось як на особистісному рівня, так і на організаційному, підприємницькому та державному. Зокрема, всі підприємства мають можливість: спілкуватись з іноземними партнерами он-лайн, будувати та нарощувати зв'язки, обмінюватись досвідом не змінюючи свого фізичного місця перебування, що економить час та кошти; цифровізувати та автоматизувати процес управління персоналом, бізнес-процесами, удосконалити систему обліку тощо. Загалом візуалізувати анатомію підприємства.

За наявності таких процесів в сучасній економічній системі рівень мережизації країни стає важливим показником її готовності до нового суспільного ладу, визначає її місце в глобальному вимірі технологічного розвитку тощо. Саме тому діджиталізації суспільства, бюрократичних процесів, бізнесу є одним із пріоритетних напрямів розвитку країн.

За даними дослідженнями Центра Разумкова ключовими показниками готовності країни до цифровізації відносять: рівень цифровізації економіки; охоплення домогосподарств цифровою сферою; цифрові розриви; інтенсивність державної участі у цифровізації [214]. Цей перелік можна доповнити цифровізацією підприємств.

За оцінкою експертів ЮНКТАД частка мережевої економіки у світовому ВВП становить приблизно 15,5 % [215]. Для оцінки мережевої готовності країни важливо розуміти чи сприймає населення ці зміни та чи готове до інтенсивного розвитку цих процесів. Це можна визначити за допомогою оцінки кількості інтернет-користувачів в країні. Дані Міжнародного союзу електрозв'язку (ITU) за 2022 рік показують, що 66,3% населення світу користується Інтернетом. В Україні даний показник становить 79,2% за результатами 2021 року [216].

В табл. 2.15 ми можемо бачити динаміку кількості Інтернет-користувачів.

Динаміка кількості інтернет-користувачів за 2014-2021 рр., %

Країна	Кількість Інтернет-користувачів, %								Середній темп приросту, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Україна	49	53	59	63	70	75	79	-	8,29
Чехія	76	76	79	81	81	81	83	85	1,61
Данія	96	97	97	97	98	97	99	98	0,29
Німеччина	88	84	84	87	88	90	91	92	0,64
Угорщина	73	79	77	76	80	85	89	89	2,87
Румунія	56	60	64	71	74	78	84	86	6,32
Словаччина	78	80	82	80	83	90	89	91	2,23
Польща	68	73	76	78	80	83	85	87	3,58
Латвія	79	80	80	84	86	89	91	91	2,04
Світ	41	43	46	49	54	59	63	66	7,04

Джерело: сформовано за даними [216]

Отже, дані табл. 2.15 показують, що ситуація в світі щодо кількості інтернет-користувачів з кожним роком покращується. Загалом у всіх наведених країнах є динаміка до збільшення, але наявна відмінність у значеннях. Лідером серед країн є Данія, де 99% населення користуються Інтернетом. Бачимо, що динаміка в Україні є позитивною, проте відсутні дані за 2021 рік. Але можемо визначити, що в середньому їх кількість зростає на 5% щороку, тому очікувано, що в наступних роках тенденція збережеться.

Далі розглянемо показники, які охарактеризують якісну та кількісну сторони процесів цифровізації в країні. Зможемо їх порівняти з іншими країнами та зробити висновки про стан розвитку МЕ. До таких відноситься кількість фіксованих підписок на високошвидкісний доступ до Інтернету (табл. 2.16).

Кількість підписок на фіксований широкопуговий зв'язок в Україні та вибірці країн за 2014-2021 рр., на 100 осіб

Країна	Кількість підписок на фіксований широкопуговий зв'язок, на 100 осіб						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Україна	12	12	12	13	16	19	18
Чехія	28	29	30	31	35	37	37
Данія	43	44	44	44	44	44	45
Німеччина	37	39	40	41	42	43	44

Угорщина	28	29	30	32	33	33	35
Румунія	21	22	24	26	27	29	32
Словаччина	23	25	26	28	29	31	33
Молдова	16	17	18	20	22	23	25
Польща	19	19	20	20	20	22	23
Латвія	25	26	27	27	27	26	26
Світ	11	12	14	14	15	16	17

Джерело: [216]

З табл. 2.16 ми бачимо, що кількість підключень до якісного Інтернету в світі є досить малою. У 2021 році - це 17 осіб на 100 осіб. Ситуація в Україні майже відповідає світовим тенденціям (18 осіб на 100 осіб). В розвинених країнах Європи та Америки таких, як Канада, Данія, Німеччина, Англія та інші це показник знаходиться в межах 40-50 осіб. Проте наближені до України територіально країни все ж перевищують її рівень та налічують кількість осіб в межах від 20 до 40 осіб (але не нижче 20 осіб). У всіх країн є позитивна динаміка до збільшення в більшій чи меншій мірі. Найбільший стрибок є в Чехії, Словаччині, Румунії, де кількість таких користувачів з 2014 по 2021 рік збільшилась в середньому на 10 осіб.

У січні 2021 року Державні служба статистики проводила дослідження “Доступ домогосподарств України до Інтернету у 2020 році” [218]. За результатами цього обстеження ми можемо побачити потенціал мережевого розвитку домогосподарств України. На рис. 2.16-2.17 відображено відсоткове співвідношення частки домогосподарств з Інтернетом та без за різними категоріями.

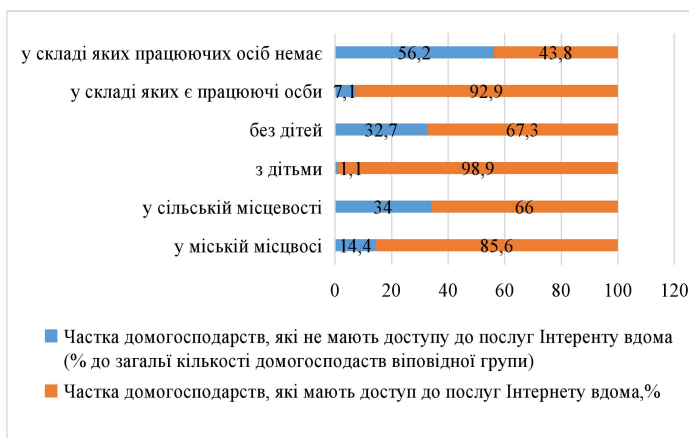


Рис. 2.16 Розподіл домогосподарств за доступом до Інтернету у 2020 році, %

Джерело: [218]

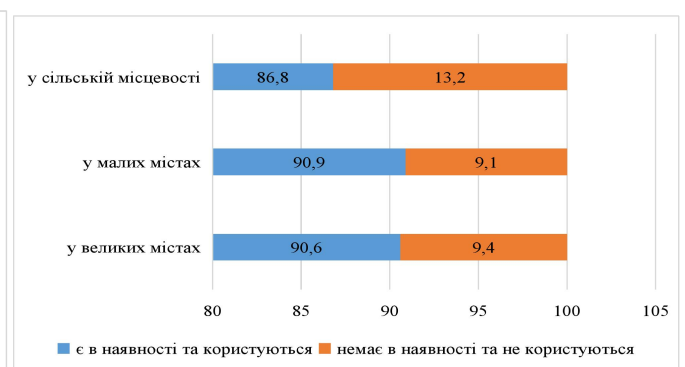


Рис. 2.17 Розподіл осіб, які проживають в домогосподарствах, залежно від наявності мобільного телефону (смартфона) за місцем розміщення домогосподарства у 2020 році, %

З рис. 2.16 бачимо, що найбільша доля домогосподарств, в яких є Інтернет це ті, які мають дітей (98,9%), знаходяться в міській місцевості (85,6%) та, в яких у їх складі є працюючі особи (92,9%). Це ситуація відповідає реальності, оскільки в кожному місті є Інтернет-провайдер, в сім'ях з дітьми це необхідність в умовах дистанційного навчання, працюючим особам це необхідно для комунікації або ж для роботи.

В протилежних категоріях домогосподарств - це ті, які знаходяться в сільській місцевості, не мають дітей та працюючих осіб, відповідно і ситуація інакша. Бо у сільській місцевості може не бути можливості підключити Інтернет або вартість підключення дорога, в сім'ях, де не має дітей та працюючих осіб менша потреба в ньому. Водночас така ситуація показує, що в країні наявна ситуація значного цифрового розриву між містом та сільською місцевістю, між окремими категоріями осіб тощо.

Найбільш популярним інструментом для виходу в Інтернет є мобільний телефон. Так, на рис. 2.17 наведена частки осіб, які мають смартфон в розрізі місця перебування домогосподарства. У великих та малих містах приблизно однакова ситуація - близько 91% населення мають смартфон. В селі ситуація не надто гірша, але приблизно на 4% менше осіб мають смартфон.

За даними Звіту *“Цифрова грамотність населення України”* за ініціативою Міністерства цифрової трансформації та партнерів [219] визначено причини відсутності підключення до мережі Інтернет серед українців. Такими є:

- не потрібен Інтернет (бо не корисний, не цікавий тощо) - 37,2%;
- не вміють користуватись (відсутність навичок) - 21,6%;
- витрати на обладнання для доступу до мережі Інтернет занадто високі - 19,6%;
- широкопasmовий Інтернет недоступний у населеному пункті - 5,4%;
- є доступ до мережі Інтернет в іншому місці - 4,7%;
- не має впевненості у безпеці та збереженні конфіденційності даних - 2,0%;
- інші варіанти - 7,4%;
- важко сказати - 9,5% [219].

Згідно останнього звіту Мінцифри [220], щодо цифрового розвитку та цифрової освіти в Україні, то станом на 2023 рік констатували такі факти:

- частка людей, які володіють базовими цифровими навичками, збільшилася на 13% (за 4 роки) і становить 60%;

- 93,8% опитаних мають доступ до мережі Інтернет вдома, 83,2% задоволені якістю інтернету;

- 38,0% населення опанували просунуті цифрові навички, 58,3% дорослого населення та 85,0% підлітків вбачають актуальність у навчанні цифровим навичкам;

- 42,2 % дорослого населення регулярно присвячують час самостійному навчанню та вдосконаленню знань;

- 80,5% опитаних погоджуються із твердженням, що розвиток цифрових навичок позитивно впливає на розвиток економіки [224].

Також фахівці Мінцифри [220] визначили економічні переваги від цифрових навичок:

- серед вакансій із вимогою на цифрові навички найбільший запит наявний щодо просунутих цифрових навичок (Above Skills, 36,3%; наприклад, розробка хмарних технологій чи програмного забезпечення, штучний інтелект тощо). Для українського суспільства це важливо із позиції розвитку та відновлення економіки, адже саме просунуті цифрові навички найпотужніше збільшують валовий внутрішній продукт [ВВП] через зростання доходу працівників, а також їхньої інноваційності та продуктивності на робочому місці;

- працівники із цифровими навичками отримують на 81,3% вищі заробітні плати, на відміну від тих, хто їх не опанував. За результатами опитування можна також стверджувати, що наявність просунутих цифрових навичок впливає на рівень задоволеності професійним життям у середньому на 17,29% порівняно із тими, хто не опанував цифрові навички;

- середня заробітна плата із цифровими навичками становить €1 130,9 станом на жовтень 2023 року;

- просунуті цифрові навички додають €110,8 млрд євро до річного ВВП України [220].

Отже, з вище зазначеного зрозуміло, що розвиток підприємства наразі дуже сильно залежить від вміння працівників ефективно використовувати цифрові продукти. Переважна більшість населення це усвідомлює та прагне їх здобути.

Цифровізація може знизити негативні наслідки неконтрольовано розвитку СК, що проявляється у корупції на будь-якому рівні. Міністерством цифрової трансформації України саме з метою цифровізації бюрократичних процесів та боротьби з корупцією було запроваджено інноваційний державний інструмент Дія. Зокрема, Н. Бойко запевняє, що процес діджиталізації українського суспільства демонструє потужну позитивну динаміку, бо було поєднано сили різних соціальних суб'єктів, причетних до розбудови цих процесів в Україні [221].

Симбіоз розвитку СК та ЛК в умовах МЕ виник за допомогою створення соціальних мереж. Природна жага до спілкування та розширення контактів призвели до створення соціальних мереж (Facebook, Twitter та інші), який забезпечить швидкість та зосередить велику кількість людей в одному середовищі без територіальних, часових та інших обмежень. Висновок - природній розвиток СК призвів до створення засобу, який формує рамки його візуалізації. Наразі цей інструмент слугує засобом розвитку теорії СК в аспекті її прагматизації. Можна прослідкувати скільки контактів має окремий індивід, а також бізнес-суб'єкт. Таким чином, виступає так званим інструментом обліку СК за компонентом "зв'язки". Адже можна оцінювати якість контактів, комунікаційні вузли, виявляти спільні знайомства, працювати з коментарями та відгуками (аналізувати відсоток позитивних та негативних), формувати рейтинг тощо.

Отже, середовище, яке існує в соціальних мережах є цікавою площиною для дослідження закономірностей функціонування СК. Факт створення соціальних мереж, вважаємо, став поштовхом до роздумів про те, що формалізований СК є дієвим бізнес-інструментом. Соціальні мережі продемонстрували цінність нарощення СК і призвели до усвідомлення його значущості, змінили свідомість населення та господарських одиниць. Саме тому, пропонуємо розглянути тенденції їх розвитку у світі. На рис. 2.18-2.23 представлені дані щодо розвитку соціальних мереж серед споживачів та бізнесу.

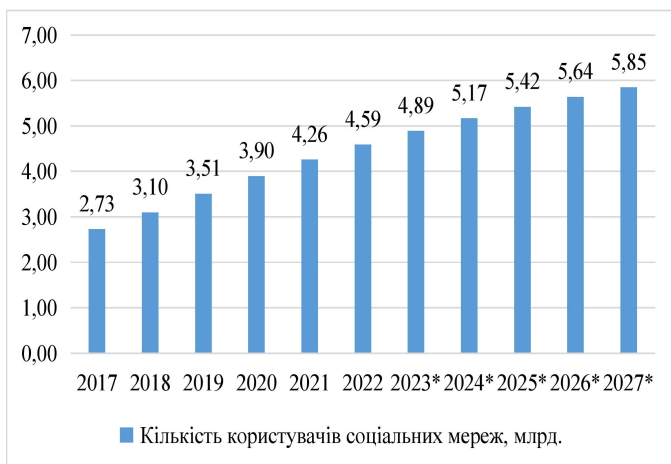


Рис. 2.18 Кількість користувачів соціальних мереж у світі з 2018 по 2027 рік, млрд. осіб [222]

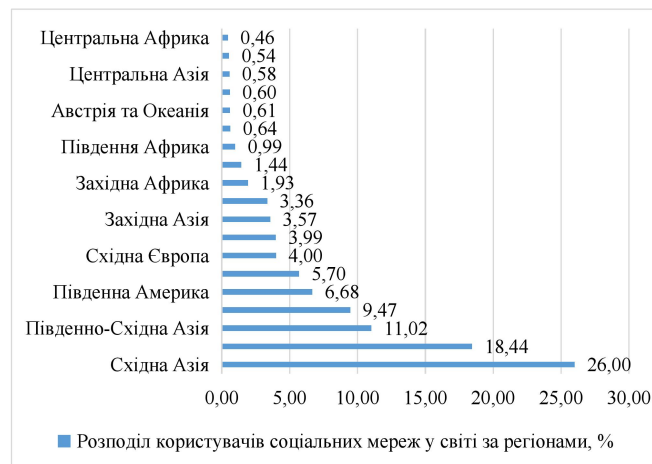


Рис. 2.19 Розподіл глобальних користувачів соціальних мереж у 2022 році за регіонами, % [223].

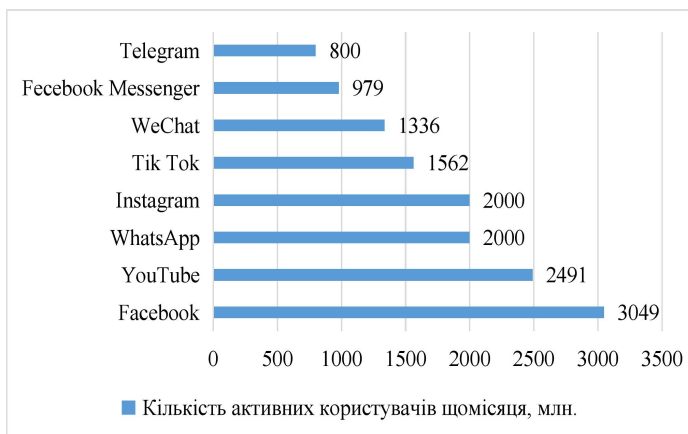


Рис. 2.20 Найпопулярніші соціальні мережі в усьому світі станом на січень 2024 року за кількістю активних користувачів щомісяця, млн. [224]

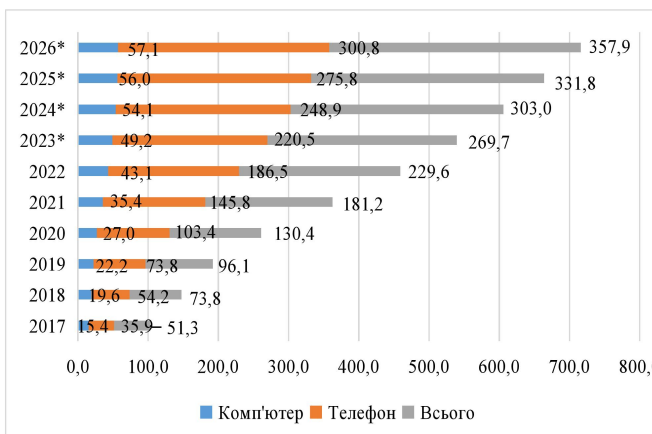


Рис. 2.21 Витрати на рекламу в соціальних мережах у всьому світі з 2017 по 2026 роки за пристроями, млрд. дол. США [225]

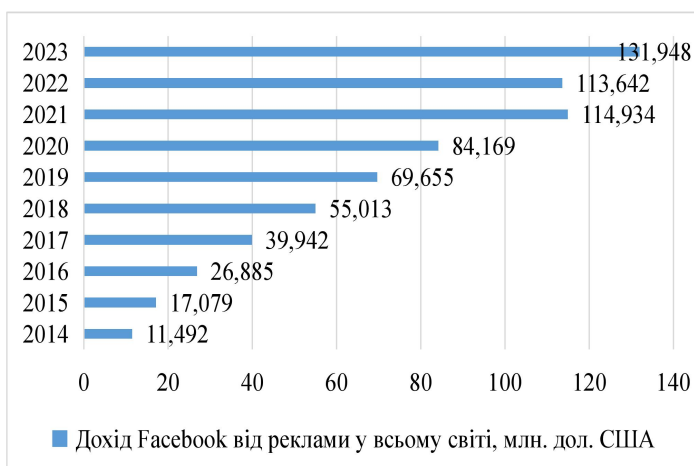


Рис. 2.22 Дохід Meta (раніше Facebook Inc.) від реклами в усьому світі з 2014 по 2023 рр., млн. дол. США [226]

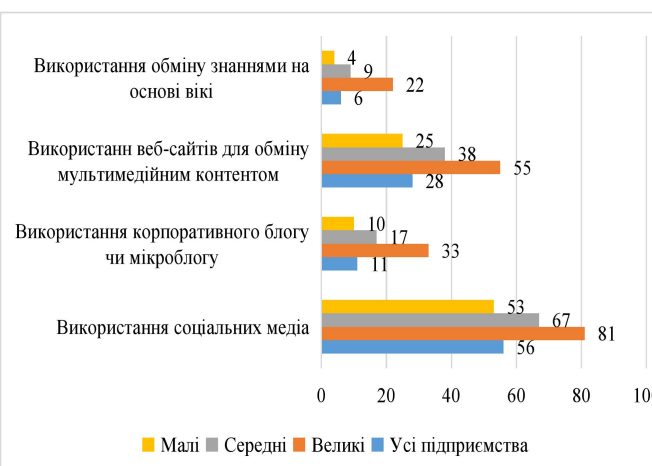


Рис. 2.23 Частка підприємств, які використовують соціальні медіа в Європейському Союзі (ЄС-27) у 2021 році, за типом та розміром, % [227]

З рис. 2.18 бачимо, що стабільно щороку кількість користувачів соціальними мережами збільшується. Їх кількість у всьому світі на 2022 рік 4,59 млрд. осіб, а щорічне зростання становить - 5,8% [222].

З рис. 2.19 бачимо, що станом на 2022 рік 26 % користувачів соціальних мереж у всьому світі припадає на Східну Азію, за ними 18,44 % користувачів на Південну Азію. Загалом на Північну Америку припадає майже 9,5 % всіх користувачів, тоді як на Центральну Африку лише 0,46 % [223].

На рис. 2.20 наведено рейтинг найпопулярніших соціальних мереж за кількістю користувачів. На першому місці Facebook. Він став першою соціальною мережею, яка перевищила один мільярд зареєстрованих облікових записів і наразі має понад 3,04 мільярда активних користувачів щомісяця. Соціальні мережі стали одним із найефективніших інструментів цифрового маркетингу, оскільки все більше компаній використовують їх як бізнес-інструмент, а на купівельну поведінку споживачів дедалі більше впливають Instagram і TikTok, маркетологи, відповідно, активно використовують ці ресурси для просування. Витрати на рекламу в соціальних мережах по всьому світу - 229,6 млрд. дол. США [224].

На прикладі компанії Meta (Facebook) як найпопулярнішого пулу соціальних мереж можна побачити загальну динаміку доходів від реклами в соціальних мережах. На рис. 2.22 бачимо, що доходи постійно ростуть, особливо після 2019 року. Через карантинні обмеження стаціонарні магазини перешли на онлайн платформу, а після послаблення карантинних обмежень вирішили продовжувати свій розвиток за допомогою Інтернету, зрозумівши зручність та переваги такого формату торгівлі. Звісно, такі події викликали шалений попит на рекламу в Інтернеті, спочатку як “рятівного круга” (для новачків), а далі як інструменту для конкурентної боротьби.

Розвиток МЕ в першу чергу повинен відобразитись на підвищенні ефективності діяльності підприємств як ключової ланки господарського механізму. В цьому контексті підприємство розглядається як системоутворюючий фактор суспільного відтворення і, чим ефективнішою буде його діяльність, тим швидше відбуватиметься процес інноваційного розвитку держави.

Перейдемо ближче до аналізу інтенсивності цифровізації в підприємницькому середовищі. За даними Державної служби статистики ми розглянути та проаналізували цифровий розвиток підприємств України. Так, в дод. **P1-P2** представлені дані, які його характеризують. За даними дод. **P1** бачимо, що переважна більшість підприємств мають доступ до мережі Інтернет. Це у 2021 році 86,6%. Підприємства, які мають фіксоване підключення до Інтернету становлять у 2021 році 61,8%.

Важливим елементом, який характеризує направленість підприємства на нарощення лояльності споживачів та партнерів, і, взагалі, говорить про його прагнення покращувати свою репутацію та розвиватись - є наявність власного веб-сайту. З дод. **P1** бачимо, що лише третина (35%) мають власний веб-сайт. Звісно, що його розробка передбачає інвестиційні вкладення та має бути економічно обґрунтованою. Враховуючи, що наразі для здійснення комерційної діяльності, яка присутня в будь-якому виді економічної діяльності, не обов'язково мати власний веб-сайт, бо є маркет-плейси, де можна розмістити власну продукцію на продаж, отримувати відгуки, нарощувати клієнтів та вести зворотній зв'язок. Такий варіант для вітчизняних підприємств є більш прийнятнішим з витратної точки зору. Тобто, можемо сказати, що наявність в компанії власного сайту (який є якісним за дизайном, зручним за навігацією та інформативним для його відвідувачів) говорить про досягнення нової сходини розвитку та показує, що підприємство проводить політику нарощення зовнішнього СК.

Наявність на підприємствах чат-сервісів пришвидшує та спрощує процес комунікації з клієнтом. В Україні за власними спостереженнями переважна більшість підприємств ведуть комунікацію (уточнення замовлень, консультація тощо) через IP-телефонію, яка передбачає наявність достатньої кількості працівників на посаді оператора кол-центра, щоб вони могли забезпечити непереривність процесу обробки заявок, час очікування з'єднання з оператором не був занадто довгим тощо. Підприємства, які розуміють важливість даного процесу впроваджують такий інструмент комунікації як час-сервіс, який дозволяє: одному менеджеру одночасно опрацьовувати кілька звернень, зменшується час на

очікування з'єднання з оператором, пришвидшується операційний цикл підприємства, зменшуються витрати на персонал тощо. Плюс підвищується рівень лояльності клієнтів, репутація підприємства та нарощується СК у вигляді збільшення клієнтської бази. Тільки 9,1 % підприємств в Україні мають такий інструмент. З них, автоматизованими (тобто мають чат-бот) є тільки 2,8%. Знову ж таки, дана ситуація пов'язана з високою вартістю початкових інвестицій та відсутності мотивацій (економічних аргументів) для таких змін.

Частка підприємств в загальній сукупності досліджуваних підприємств, які купують хмарні обчислення у 2021 році становить 10,2%. У 2021 році кількість найманих працівників у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) становить 21,7%. Даний показник менший ніж був у 2018 році, що говорить про зменшення активності серед підприємств покращувати свої бізнес-процеси за рахунок технологічних змін. За даними Державної служби статистики, якщо дивитись ці дані в розрізі окремого виду економічної діяльності, то найбільша частка найманих фахівців у сфері ІКТ і припадає на цю ж сферу. У 2021 році це 76,9%. При цьому в цій сфері спостерігається позитивна динаміка, бо у 2018 році цей показник становив 68,8%. В цей же час в інших сферах динаміка є негативною або не значною, що може свідчити про те, що підприємствам вигідніше користуватись послугами аутсорсингу в цій сфері, аніж мати фахівця на постійній основі або створювати окремий відділ.

Наслідком стрімкого розвитку ІКТ в розвинених країнах стало активне використання інноваційних продуктів цієї сфери, зокрема, робототехніки. Враховуючи, що попередні аспекти розвитку ІКТ в Україні ще перебувають в процесі становлення та не мають стрімких темпів до зростання, можемо сказати, що є невелика активність у впровадженні інноваційних технологій. У 2021 році 2,9% підприємств використовують робототехніку у своїй діяльності. Її переважно експлуатують для промислових робіт, обслуговуючих робіт, спостереження, забезпечення безпеки та контролю.

Даних про електронну торгівлю за 2021 рік в Державній службі статистики не має. Останній рік, коли проводилось спостереження був 2020 рік, тому аналізуємо

дані за цей період, хочемо зазначити, що ці роки якраз є цікавими для дослідження оскільки характеризують час до, під час та після пандемічних обмежень (див. дод. P2). Щодо СК, то розвиток електронної торгівлі говорить про те, що підприємство працює над налагодження нових бізнес-процесів, розглядає нові форми комунікації, тим самим імплементує продукти МЕ в діяльність підприємства та формалізує СК.

Так, за даними дод. P2 ми бачимо, що у 2020 році частка підприємств, які здійснюють електронну торгівлю дещо зменшилась порівняно з 2018 роком. До пандемії суб'єкти бізнесу вже поєднували оф-лайн та он-лайн торгівлю. Проте через те, що до карантинних обмежень споживачі більше надавали перевагу першому варіанту формат он-лайн торгівлі не перейшов в фазу активного зростання. Однозначні висновки робити важко, бо слід розуміти, що купівельна спроможність через карантинні обмеження також знизилась та були настрої більше до заощаджень, аніж до купівель. Зауважмо, що в даному дослідженні не враховані дані приблизно 97,4% підприємств в Україні, до яких входять фізичні особи підприємці, юридичні особи, представники малого та мікро підприємництва. Ці сегменти бізнесу також намагались змінити звичний формат торгівлі або розвинути його, використовуючи маркет-плейси.

З дод. P2 видно, що підприємства поступово запроваджують електронний документообіг в середині підприємства та з партнерами, що скорочує час тривалості бізнес-процесу, отримання розрахунків та демонструє прогресивність підприємства в очах партнерів, що звісно призводить до покращення репутації та надає приклад іншим підприємствам. У 2020 році частка підприємств, що надсилали рахунки-фактури у електронному вигляді придатному для автоматизованої обробки становить 39,8% , не придатній до неї 32,3% та у паперовому вигляді 74,4%. Щодо тенденцій, то присутня динаміка зменшення паперового формату, при цьому збільшується електронний формат не придатний до автоматизованої обробки, приданий до автоматизовано обробки залишається без змін. Відмітимо, що деякі підприємства поєднують декілька форматів, залежно від того які можливості є в окремого бізнес-партнера.

Проаналізуємо дані щодо інтенсивності використання підприємствами інтелектуальних продуктів МЕ - “великі дані” - в плануванні чи аналізі своєї діяльності. Аналіз “великих даних” передбачає наявність на підприємстві кваліфікованих фахівців в цій сфері. У 2020 році частка підприємств, які проводили аналіз “великих даних” становить 12,7% . Загалом, за досліджуваний період їх частка не мала значних зрушень, а скоріш навпаки у 2019 році був спад, а в показник 2020 року майже дорівнює даним 2018 року.

Ситуація з прийняттям нових працівників у сфері ІКТ характеризується такими показниками у 2020 році: 6,4 % підприємств розміщували оголошення про необхідність фахівця в цій сфері, з них 2,0 % підприємств було важко знайти фахівця та закрити вакансію. Частка підприємств, які користувались послугами аутсорсингу в цій сфері становить у 2020 році 14,1%. Щодо динаміки, то тут ситуація відповідає загальним тенденціям розвитку ІКТ в країні, а саме те, що позитивна динаміка є, але темпи повільні (значних проривів чи падінь не спостерігається).

З описаних вище фактів по даним **дод. Р2** можемо зробити висновок, що серед аналізованих підприємств попит на даних працівників не є високим. В сукупності він становить 20,5% (це сума часток підприємств, які наймали/намагалися наймати фахівців та частка підприємств, які користувались послугами аутсорсингу). Також, враховуючи, що третині підприємств важко було знайти фахівця в цій сфері, можна анонсувати, що у самих фахівців не має активної позиції, щодо працевлаштування на вітчизняному ринку на постійній основі в одній компанії з однаковими задачами і із заробітною платою нижче ніж у іноземних компаній. Тому, серед фахівців в сфері ІТ (ІКТ) є тенденція до пошуку роботи в іноземних компанія на умовах аутсорсу. Такий формат дозволить отримати більше досвіду, оскільки є можливість працювати з різними проектами; стимулює до вивчення іноземних мов чи покращення цих знань; забезпечує більший рівень заробітної плати тощо.

Отже, ми бачимо, що Україна має потенціал та позитивну динаміку до становлення МЕ. Забезпечення, позитивного вектору розвитку СК разом із якісним

складом ЛК є активатором розвитку інноваційних соціально-економічних процесів в суспільстві. Окрім того розвиток МЕ призводить до формування більш доступних та менш витратних форм реалізації товарів, а саме електронної комерції. Її розвиток в Україні представлено на рис. 2.24.

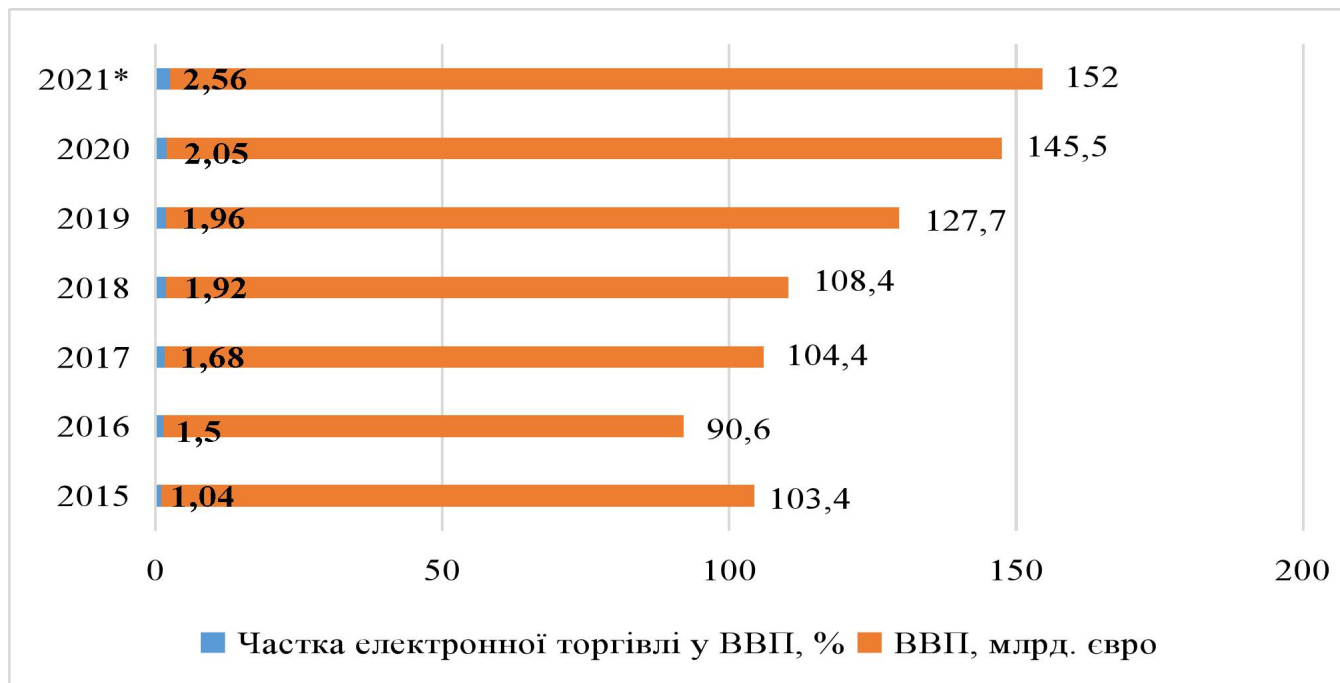


Рис. 2.24 Динаміка ВВП та частки електронної торгівлі у ВВП в Україні за 2015-2021 рр.

Джерело: [228 ст. 94]

До прикладу у Франції цей показник у 2021 році становить 5,19%, у Німеччині - 3,24%, у Данії - 7,83%.

Для аналізу стану розвитку МЕ пропонуємо розглянути Індекс мережевої готовності (Networked Readiness Index) в табл 2.17. З кожним роком позиції України покращуються у 2023 році Україна займала 43 місце в цьому рейтингу та мала 55,16 бали. Порівнюючи з базовим періодом (2015 р.) бачимо, що Україні стабільно кожного року покращувала свої позиції.

**Місце України та вибірки країн у Індексі мережевої готовності
(Networked Readiness Index у 2015-2023 рр.)**

Країна		Роки						
		2015	2016	2019	2020	2021	2022	2023
Україна	Індекс	4,0	4,2	48,91	49,43	55,70	55,71	55,16
	Місце	71	64	67	64	53	50	43
США	Індекс	5,6	5,8	80,32	78,91	81,09	80,30	76,91
	Місце	7	5	8	8	4	1	1
Данія	Індекс	5,5	5,6	81,08	82,19	81,24	78,26	74,06
	Місце	15	11	6	2	3	6	8
Швеція	Індекс	5,8	5,8	82,65	82,75	81,57	78,91	75,68
	Місце	3	3	1	1	2	3	5
Німеччина	Індекс	5,5	5,6	78,23	77,48	78,95	76,11	74
	Місце	13	15	9	9	8	8	9
Франція	Індекс	5,2	5,3	73,42	73,18	74,79	72,19	70,17
	Місце	26	24	18	17	14	16	15
Словаччина	Індекс	4,2	4,4	61,95	60,78	62,45	60,27	57,08
	Місце	59	47	35	35	35	37	39
Польща	Індекс	4,4	4,5	61,46	61,80	64,33	61,16	60,20
	Місце	50	42	37	33	33	34	34
Чехія	Індекс	4,5	4,7	65,09	66,33	68,11	66,83	63,20
	Місце	43	36	30	28	24	25	27

Джерело: [229]

З табл. 2.17 бачимо, що країни з найвищим рівнем СК – це скандинавські країни – мають і найвищий рівень мережевої готовності. Україна з кожним роком покращує свої позиції на фоні того, що в інших країнах ситуація є неоднозначно, а також як результат активної роботи Міністерства цифрової трансформації України. Серед аналізованих країн в табл. 2.17 ми бачимо, що більшість втратили свої позиції у 2023 році. До таких належать: Данія, Швеція, Німеччина, Словаччина, Польща та Чехія. Окрім України значні позитивні зрушення в даному індексі має США, бо у 2022-2023 році тримає першенство в рейтингу.

Далі представлені статистичні дані щодо індексу готовності передових технологій, розробленого ЮНКТАД. У результаті огляду літератури, аналітичної роботи ЮНКТАД і технічного співробітництва, консультацій з експертами всередині та за межами ЮНКТАД, а також беручи до уваги наявність даних, для

індексу було обрано п'ять будівельних блоків для вимірювання спроможності використовувати, прийняти і адаптувати передові технології: розгортання ІКТ, навички, науково-дослідна діяльність, промислова діяльність і доступ до фінансування (див. табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Динаміка критеріїв оцінки Індексу готовності до передових технологій в Україні за 2012-2019 рр.

Країна	Категорії	Значення індексу							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Україна	Індекс	0,558	0,599	0,603	0,646	0,621	0,576	0,550	0,558
	Розгортання ІКТ	0,374	0,460	0,456	0,464	0,481	0,565	0,599	0,553
	Навички	0,671	0,649	0,645	0,671	0,670	0,586	0,589	0,587
	Дослідження та розвиток (НДДКР)	0,465	0,484	0,461	0,516	0,478	0,401	0,341	0,403
	Галузева активність	0,515	0,606	0,555	0,585	0,578	0,516	0,526	0,535
	Доступ до фінансування	0,735	0,725	0,715	0,707	0,645	0,627	0,573	0,558

Джерело: [230]

За даними табл. 2.18 бачимо, що найвище значення Україна має за критерієм навички, найменше за критерієм дослідження та розвиток. За даними цього індексу ми можемо зробити висновок і підтвердити факт, що в Україні наявний значний людський потенціал здатний до розробки передових технологій в країні, але відсутність підтримки з боку держави призводить до відтоку кваліфікованих кадрів за кордон. Саме такі тенденції мають негативний вплив на формування позитивного ефекту від СК, адже продуктивний елемент його реалізації - ЛК - не використовується в повній мірі.

Далі пропонуємо візуалізувати динаміку розвитку МЕ та СК (див. рис. 2.25)

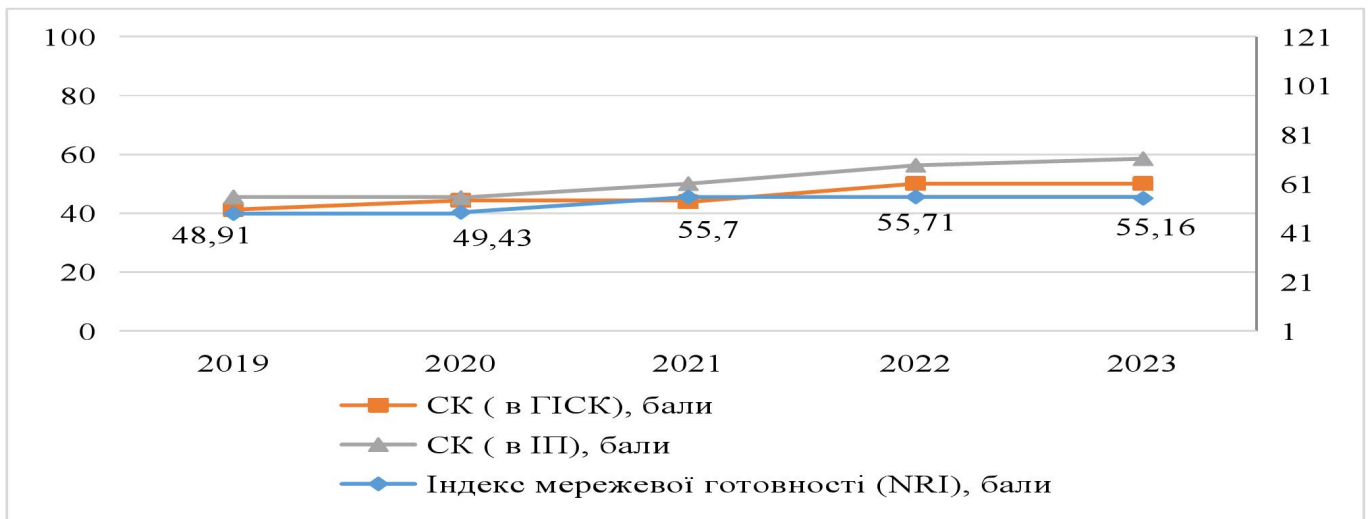


Рис. 2.25 Динаміка СК та мережевої готовності України у 2015-2021 рр.

Джерело: [206; 207; 229]

З рис. 2.25 ми бачимо, що рівень СК вище ніж рівень розвитку МЕ. Це свідчить про те, що наявний потенціал СК не направлений на активізацію інноваційних процесів в країні. Дана ситуація імплементується у висновки попереднього розділу, а саме те, що високий рівень розвитку ЛК не призводить до стрімкого продуктивного розвитку СК та МЕ.

На рис. 2.26 зображено динаміку СК, частки інтернет-користувачів та тих, хто здійснив покупку он-лайн.



Рис. 2.26 Динаміка СК, частки інтернет-користувачів та частки тих, хто здійснив покупку он-лайн в Україні за 2015-2021 рр.

Джерело: [206; 207; 129]

Зростання кількості-інтернет користувачів зумовлене більшою мірою вимогами часу, але також прослідковується що одночасне зростання і когнітивного СК. Так само зростає кількість інтернет-користувачів, які здійснюють покупки он-лайн, але їх частка менше половини інтернет-користувачів.

Отже, СК є перспективним ресурсом для інноваційного розвитку держави, але на даний процес окрім СК впливає ще низка факторів, зокрема, ті що наявні в структурі Індексу готовності до передових технологій. В Україні як вже описувалось раніше є низка проблем, які стримують процес мережевого та інноваційного розвитку. Така ситуація також екстенсивно впливає і на активізацію позитивних проявів СК та його нарощення. Оскільки, в цілому в країні є атмосфера “втрачених можливостей” та “нереалізованого потенціалу”. Враховуючи, що відбувається значний відтік професійних кадрів закордон (зокрема, таких котрі можуть розвивати ІТ-сферу), де вони реалізують свої інноваційні ідеї. То в Україні також втрачається можливість до комерціалізації цифрового розвитку.

2.4. Оцінка соціального капіталу підприємств України

Користуючись методикою запропонованою в підрозділі 1.3, проведемо оцінку СК підприємств в Україні. Розпочнемо з оцінки підприємницького СК України - макрорівень. В табл. 2.19 представлені дані для аналізу та розрахунків.

Таблиця 2.19

Динаміка показників оцінки підприємницького СК України за 2019-2021 рр.

Назва показника	Позначення, x_i	Роки,			Сер. темп приросту, %
		2019	2020	2021	
<i>у₁</i> , потенціал підприємницького СК України					
Рівень довіри до великих компаній, %	x_1	34,7	34,7	34,7	×
Міжособистісна довіра, %	x_2	30,1	30,1	30,1	×
Частка підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет, %	x_3	86,4	86,4	86,6	0,12
Частка підприємств, які використовують соціальні медіа, %	x_4	29,7	29,7	30,1	0,67
Рівень участі населення у	x_5	8,0	8,2	8,5	3,08

формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки, %					
у ₂ результат реалізації підприємницького СК України					
Коефіцієнт заборгованості виплат заробітної плати, %	x_7	1,2	1,3	1,2	×
Коефіцієнт плинності кадрів, %	x_8	7,2	6,4	6,6	-4,3
Коефіцієнт заохочувальних та компенсаційних виплат, %	x_9	5,6	5,7	5,8	1,8
Продуктивність праці, грн.	x_{10}	1413961,2	1506063,1	2112356,8	22,2
Рівень тіньової економіки, %	x_{11}	28	30	32	6,9
Приріст прямих іноземних інвестицій, %	x_{12}	16,9	-118,2	824,7	598,6
Частка трансакційного сектору, %	x_{13}	15,0	14,8	14,0	-3,4
Загальний обсяг ЗЧ (ЗЗЧ), кг/1000 дол. США	x_{14}	0,6	0,5	0,5	-8,7

Джерело: сформовано автором за даними [129;176;177;181;185;]

Аналізуючи динаміку запропонованих показників СК підприємств України, бачимо позитивні зрушення СК у довоєнний період. Зокрема, щодо потенціалу підприємницького СК, то зросла частка підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет (на 0,12%) та використовують соціальні медіа (на 0,67%). Також збільшилась активність участі у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки (на 3,08%).

Щодо результату дії, то бачимо, що позитивна динаміка присутня у виплаті компенсаційних та заохочувальних заходів (на 1,8%), продуктивності праці (на 22,2%), прирості прямих іноземних інвестицій (на 589,6%). Позитивним також є зменшення плинності кадрів (на 4,3%), частки трансакційного сектору (на 3,4%), викидів забруднюючих речовин (на 8,7 %). Негативний вплив має рівень рівень тінізації економіки, який за досліджуваний період збільшився на 6,9%. Це є негативним проявом СК, що викликане дисбалансом та низьким розвитком окремих компонентів СКП. Отже, ця модель взаємовідносин підприємства характеризується низьким рівнем взаємної довіри, неефективністю правил, відсутністю цінностей та щільністю зв'язків.

З метою узгодженості політики розвитку підприємницького СК та формування співставної порівняльної бази для розрахунку інтегрального показника його оцінки

пропонуємо відобразити даний перелік у стратегії економічного розвитку країни як цільовий результат її реалізації та на системній, регулярній та оперативній основі формувати статистичні дані по ним.

З метою ідентифікації потенціалу СКП України, ми провели анкетне опитування підприємств. Анкета для опитування представлена в дод. Є. Вона складається з 16 питань, три з яких - це загальні відомості про підприємство, наступні 13 - це ідентифікатори СК підприємства.

Користуючись інтернет-ресурсом розрахунку розміру вибірки [231], було визначено, що необхідним розміром вибірки при генеральній сукупності 1956248 підприємств (за даними Державної служби статистики у 2021 році) довірчій імовірності 95% та похибці (довірчому інтервалі) 10% є 96 підприємств. Опитування проводилось у змішаному форматі за допомогою Google Forms, телефонних та очних бесід. Період опитування – з 4 по 21 квітня 2023 року [169 ст. 176].

Для приведення отриманих результатів до інтегрального показника був застосований метод середньозваженої бальної оцінки. Алгоритм представлений у дод. К. Характеристика респондентів представлена в табл. 2.20.

Таблиця 2.20

Характеристика респондентів анкетного опитування

Ознака	За кількістю працівників				Всього	
	До 9 осіб	Від 10 до 49 осіб	Від 50 до 249 осіб	Від 250 і більше осіб		
К-сть підприємств	4	44	19	29	96	
Питома вага, %	4,0	46,0	20,0	30,0		
Ознака	За типом організаційної структури					
	Проста лінійна	Лінійно-функціональна	Дивізіональна	Матрична		Проектна
К-сть підприємств	24	53	5	10		4
Питома вага, %	25,0	55,5	5,2	10,4		4,2

Джерело: сформовано автором за даними анкетного опитування [169 ст. 176]

Також за галузевою приналежністю було опитано підприємства в таких сферах: роздрібна торгівля - 29 (30,2 %), логістика - 4 (4,2 %), готельно-ресторанний бізнес -

24 (25,0 %), рекламне агентство - 5 (5,2 %), виробництво продукції - 9 (9,4 %), ІТ-компанії - 10 (10,4 %), аудит та консалтинг - 10 (10,4 %), фармацевтичний бізнес - 5 (5,2 %).

Всі питання анкети, які стосувались оцінки СКП були сформовані таким чином, щоб респонденти могли надати оцінку твердженню, яке міститься в контексті питання. Наприклад, на питання “Оцініть рівень взаємної довіри між підприємством та зовнішніми стейкхолдерами” варіантами відповідей було: “висока”, “вище середнього”, “середня”, “нижче середнього”, “низька” та “важко відповісти”. Кожній із запропонованої відповіді відповідає наступний діапазон оцінок: “висока” - 5 балів, “вище середнього” - 4 бали, “середня” - 3 бали, “нижче середнього” - 2 бали, “низька” - 1 бал, “важко відповісти” - 0 балів [169 ст. 176].

В табл. 2.21 представлено результати анкетного опитування.

Таблиця 2.21

Розподіл відповідей на питання анкети

Показники СК (питання анкети)		Важко відповісти	Низький	Нижче середнього	Середній	Вище середнього	Високий
		0	1	2	3	4	5
Варіанти відповіді (бали) Варіанти відповідей (бали)							
Зовнішній СК підприємства	x_1 Рівень взаємної довіри між підприємством та зовнішніми стейкхолдерами (постачальники та бізнес-партнери)	×	×	×	19	43	34
	x_2 Рівень корисності сформованої мережі контактів (за критерієм доступу до інформації, швидкості її отримання тощо)	×	×	×	39	19	38
	x_3 Рівень забезпечення ефективної комунікації з клієнтами (робота з відгуками, консультації, гарантії тощо)	×	×	5	10	43	38
	x_4 Рівень (частота) участі у громадських проектах, бізнес-асоціаціях, співпраця з місцевими органами влади (активність участь у об'єднаннях) тощо	×	×	38	15	19	24
	x_5 Рівень розвитку та сприйняття корпоративних цінностей	×	×	10	19	34	33
	x_6 Рівень репутації підприємства як виробника товарів	×	×	×	14	58	24

	(послуг)						
	x ₇ Рівень економії (отримання вигід) від наявності стійких довірчих відносин із зовнішніми стейкхолдерами (зменшення трансакційних витрат)	10	×	5	29	24	28
Внутрішній СК підприємства	x ₈ Рівень взаємної довіри в трудовому колективі	×	×	×	10	53	33
	x ₉ Рівень залучення особистісних контактів трудового колективу для досягнення бізнес-цілей	9	5	19	39	10	14
	x ₁₀ Рівень забезпечення комфортних умов праці для працівників (зручність робочого місця, графік роботи, мотиваційні заходи тощо)	×	×	×	19	43	34
	x ₁₁ Рівень дотримання внутрішніх ділових розпорядків і правил	×	×	×	29	38	29
	x ₁₂ Рівень репутації підприємства як роботодавця (бренд роботодавця)	5	×	5	19	34	33
	x ₁₃ Рівень психологічного клімату на підприємстві (атмосфера легкості, лояльності керівництва, підтримки, кооперації)	×	×	5	28	29	34

Джерело: сформовано автором за даними анкетного опитування [169 ст. 179]

У відсотковому значенні отримані результати візуалізовано на рис. 2.27-2.28.

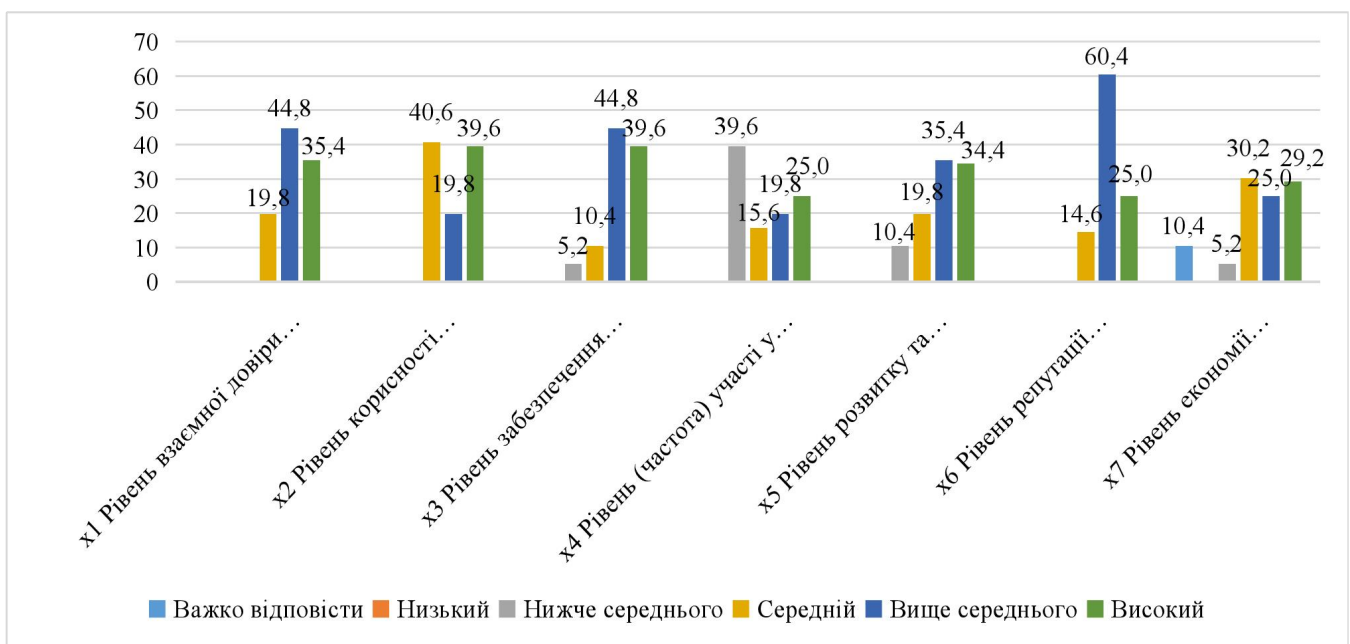


Рис. 2.27 Частка відповідей на питання, які характеризують зовнішній СКП, %

Джерело: сформовано автором за даними анкетного опитування

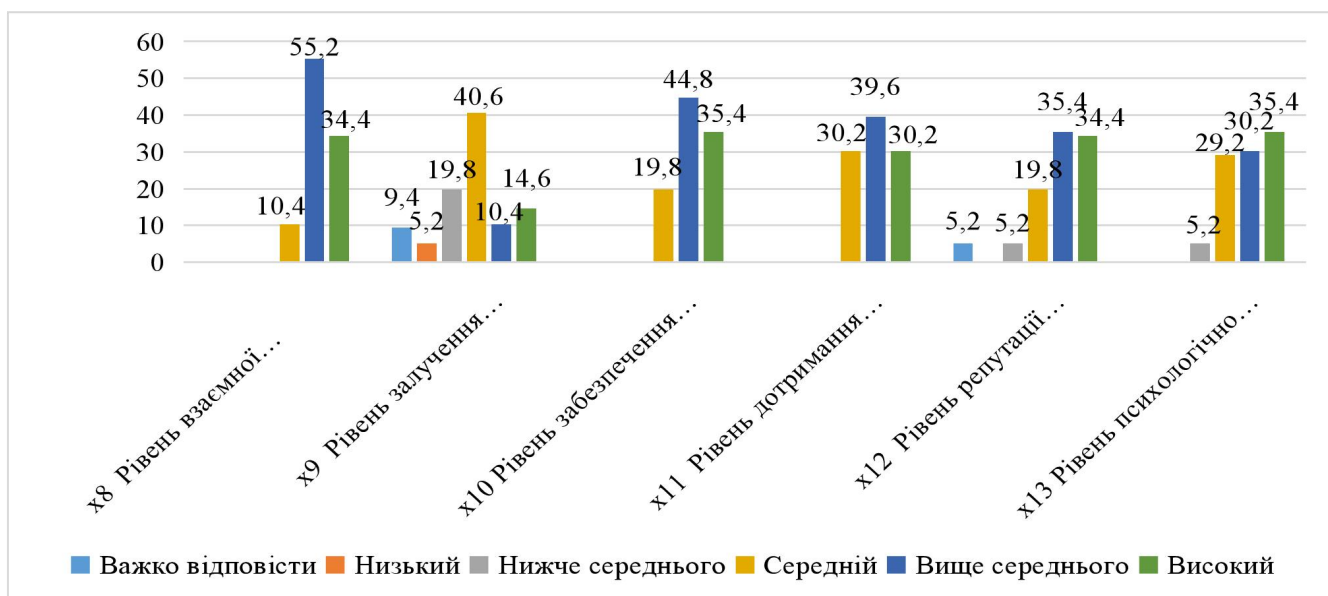


Рис. 2.28 Частка відповідей на питання, які характеризують внутрішній СК підприємства, %

Джерело: сформовано автором за даними анкетного опитування

На основі отриманих відповідей проведемо оцінку СКП України на мікрорівні на основі даних анкетного опитування. В підході сформованому у пункті 1.3 пропонувалось в рамках результату дії СК виділяти ще фінансові-економічні показники підприємства. Проте наразі таких даних не маємо, тому проведемо оцінку саме за результатами анкетування з метою ідентифікації проблемних зон у нарощенні СК, його оцінці, суб'єктивній оцінці ефективності його використання, з метою подальшої розробки інструментів управління.

В табл. 2.22 представлена шкала оцінки компонентів, рівнів та самого СКП.

Таблиця 2.22

Шкала оцінки стану та ефективності СКП

Об'єкти оцінки СКП	Рівень (оцінка)				
	низький	нижче середнього	середній	вище середнього	високий
Середній бал, min=0, max=5	0,000- 0,999	1,000- 1,999	2,000- 2,999	3,000- 3,999	4,000- 5,000
Зважена інтегральна стану СК п/п (WSL _u), min=0, max=1,250	0,000- 0,249	0,250- 0,499	0,500- 0,749	0,750- 0,999	1,000- 1,250
Зважена оцінка структурного рівня СК п/п (WLSCE _y), min=0, max=0,625	0,000- 0,124	0,125- 0,249	0,250- 0,374	0,375- 0,499	0,500- 0,625

Комплексна оцінка СКП (SCE), min=0, max=1,25	0,000- 0,249	0,250- 0,499	0,500- 0,749	0,750- 0,999	1,000- 1,250
---	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Джерело: сформовано автором [169 ст. 181]

В табл. 2.23 представлена структура оцінки СКП, загальна кількість балів за окрему відповідь (кількості підприємств та бала за відповідь) та загальна кількість балів по окремому показнику, яка розраховується за наступною формулою, яку ми наводили у підрозділі 1.1, але в даному випадку N - кількість підприємств (формула 3.1.):

$$SP_i = P_{in} * N_{in}, \quad (3.1)$$

де SP_i - сума балів і-го показник СК підприємства,

P_{in} - n-ий бал (від 0 до 5) і-го показника СК підприємства,

N_{in} - кількість підприємств, які оцінили і-ий показник СК підприємства на n-у кількість балів.

Також визначено середній бал окремого показника СКП за формулою 3.2:

$$\bar{P}_i = \frac{SP_i}{N}, \quad (3.2)$$

де \bar{P}_i - середній бал і-го показника СК підприємства,

SP_i - сума балів і-го показник СК підприємства,

N - загальна кількість підприємств (вибірка).

Таблиця 2.23

Бальна оцінка показників стану та ефективності СКП

Структурний рівень СКП, у	Стан СКП, и	Елемент и, j	Показники, i	Шкала оцінок (варіанти відповіді), n						Сума балів (SP_i)	Сер. бал (\bar{P}_i)
				0	1	2	3	4	5		
Зовнішній СК підприємства	Потенціал	Довіра	x_1	0	0	0	57	172	170	399	4,156
		Зв'язки	x_2	0	0	0	117	76	190	383	3,990
			x_3	0	0	10	30	172	190	402	4,188
			Цінності	x_4	0	0	76	45	76	120	317
	Результат	Правила	x_5	0	0	20	57	136	165	378	3,938
			x_6	0	0	0	42	232	120	394	4,104
			x_7	0	0	10	87	96	140	333	3,469

Внутрішній СК підприємства	Потенціал	Довіра	x_8	0	0	0	30	212	165	407	4,240
		Зв'язки	x_9	0	5	38	117	40	70	270	2,813
		Цінності	x_{10}	0	0	0	57	172	170	399	4,156
		Правила	x_{11}	0	0	0	87	152	145	384	4,000
	Результат		x_{12}	0	0	10	57	136	165	368	3,833
			x_{13}	0	0	10	84	116	170	380	3,958

Джерело: розраховано актором за даними анкетного опитування [169 ст. 181]

За даними табл. 2.23 бачимо, що найбільш розвиненим показником потенціалу СКП є взаємна довіра всередині трудового колективу (4,240). Наступним іде забезпечення ефективної комунікації з клієнтами (4,188), взаємно довіра із стейкхолдерами (4,156), забезпечення комфортних умов праці (4,156), дотримання правил та внутрішніх розпорядків (4,000). Дані показники знаходяться в межах оцінки 4,000-4,3000, відповідно, мають високий рівень розвитку.

Наступні показники потенціалу СК підприємства мають оцінку в межах 3,000-3,999, тому їх розвиток класифікуємо на рівні вище середнього. До таких відносяться: корисність сформованих контактів (3,990), розвиток та сприйняття корпоративних цінностей (3,938), участь в об'єднаннях (3,302). І показник, який найменш розвиненим (середній рівень) є використання особистих контактів у вирішенні бізнес-цілей (2,813).

Щодо результату реалізації СКП, то на високому рівні він впливає на репутацію підприємства у споживача (4,104). На рівні вище середнього його реалізація присутня у сприятливому психологічному кліматі (3,958), репутації підприємства як роботодавця (3,833) та економії від наявності стійких довірчих відносин (3,469).

Отримані дані дозволяють ідентифікувати модель СКП притаманну Україні. Так, ми можемо спостерігати, що компонент довіри має найвищий рівень розвитку в межах обох структурних рівнів, такий стан речей відповідає умовам філантропічної моделі СКП. Проте, структура підприємств України за кількістю працівників показує, що більше 90 % - це малі або мікропідприємства, для яких важливо нарощувати клієнтську базу, відповідно активізувати процес нарощення зв'язків, що відповідає характеристиці моделі онлайн-мережі.

В табл. 2.24 представлена подальша оцінка отриманих результатів, де до уваги береться вагомість окремого компоненту в рамках структурного рівня. Таким чином можемо визначити як розвинений СК в рамках цих рівнів. Зазначимо, що вагомість кожного компоненту - це суб'єктивна рекомендація. В практичній реалізації даної методики окремому підприємстві слід самостійно визначати вагомість окремого компоненту СК, враховуючи також фінансові та трудові показники [169 ст. 178].

Таблиця 2.24

Інтегральна оцінка стану та ефективності структурного рівня СКП

Структурні рівні СК підприємства, y	Стани СК підприємств a, u	Елементи, j	Показники, i	Сер. бал, (\bar{P}_i)	Вагомість показника в межах структурного рівня, α	Зважені бали показника, (WP_i)	Інтегральна оцінка стану СК підприємства, (SL_{ij})
Зовнішній СК підприємства, $ESCE$	Потенціал, $ESCE_P$	Довіра	x_1	4,156	0,2	0,831	3,915
		Зв'язки	x_2	3,990	0,2	0,798	
			x_3	4,188	0,2	0,838	
		Цінності	x_4	3,302	0,2	0,660	
	Правила	x_5	3,938	0,2	0,788		
	Результат, $ESCE_R$	x_6	4,104	0,5	2,052	3,786	
		x_7	3,469	0,5	1,734		
Внутрішній СК підприємства, $ISCE$	Потенціал, $ISCE_P$	Довіра	x_8	4,240	0,25	1,060	3,802
		Зв'язки	x_9	2,813	0,25	0,703	
			x_{10}	4,156	0,25	1,039	
		Правила	x_{11}	4,000	0,25	1,000	
	Результат, $ISCE_R$	x_{12}	3,833	0,5	1,917	3,896	
		x_{13}	3,958	0,5	1,979		

Джерело: розраховано автором за даними анкетного опитування

Результати розрахунків в табл. 2.24 є проміжною діє для розрахунку аналітичних даних. В табл. 2.25 представлено результат комплексної оцінки СК підприємств України.

Комплексна оцінка стану та ефективності СКП за даними анкетного опитування

Структурні рівні СК підприємства, y	Стани СК підприємства, u	Інтегральна оцінка стану, (SL_{ij})	Вагомість стану, β	Зважена інтегральна оцінка стану, (WSL_{ij})	Середня оцінка структурного рівня СК підприємства $(LSC E_y)$	Вагомість структурного рівня СК підприємства, γ	Зважена оцінка структурного рівня СК підприємства $(WLSCE_y)$	Комплексна оцінка СК підприємства (SCE)
Зовнішній СК підприємства, $ESCE$	Потенціал, $ESCE_P$	3,915	0,25	0,979	0,963	0,5	0,481	0,962
	Результат, $ESCE_R$	3,786	0,25	0,947				
Внутрішній СК підприємства, $ISCE$	Потенціал, $ISCE_P$	3,802	0,25	0,951	0,962	0,5	0,481	
	Результат, $ISCE_R$	3,896	0,25	0,974				

Джерело: розраховано автором за даними анкетного опитування

Отже, бачимо з табл. 2.25 бачимо, що зовнішній та внутрішній СК підприємства знаходяться на одному рівні. Вищий рівень потенціалу СК присутній у зовнішньому СК (0,979), а внутрішній має оцінку 0,951. Натомість, результат реалізації дещо вищий на внутрішньому рівні (0,974), на зовнішньому становить 0,947 [169 ст. 179].

Зовнішній СК підприємства характеризується невикористаним потенціалом, бо потенціал вищий ніж результат. Якщо говорити про цей рівень, то він залежить від професійності та мотивацій вищих ланок керівництва, оскільки саме на них покладені обов'язки у веденні переговорів, укладанні домовленостей, підтримці та нарощенні контактів із стейкхолдерами. Тому з отриманих результатів можна зробити висновок, що питанню мотивації, зацікавленості у нарощенні контактів серед

менеджерів слід приділити увагу, а також слід розвивати переговорні навички з метою отримання економічних вигід від цих контактів [169 ст. 179] .

Внутрішній рівень СК характеризується зворотньою ситуацією. Тут результат дії вищий ніж потенціал. Це зумовлено також його учасниками - трудовим колективом, точніше їхніми внутрішніми мотивами. В умовах обмеженості робочих місць та невисокому рівні доходів населення, мотиви праці частіше ґрунтуються на матеріальних стимулах - заробітній платі. Також знижує оцінку результату використання особистих контактів для вирішення бізнес-цілей, який є найнижчим показником серед усіх. Це може свідчити про наступне: працівники не зацікавлені у нарощенні професійних контактів, а більше у особистісних для вирішення сімейних питань; на підприємствах відсутня практика (або необхідність) використання особистих контактів працівників, хоча в скандинавських країнах при працевлаштуванні на роботу враховуються професійні контакти працівника (особливо на вакансії менеджерів) тощо. Коли підприємство (в обличчі топ-менеджерів) використовує контакти працівників для досягнення бізнес-цілей відбувається процес нарощення довіри між ними, підвищуються професійні навички, покращується бізнес-культура тощо. Не можна сказати, що не значна увага даного компоненту з боку підприємств має негативний прояв на їх діяльності, проте втрачаються альтернативні вигоди, інтенсивність розвитку підприємства та формування бізнес-культури тощо [169 ст. 179-181] .

З табл. 2.25 бачимо, що зовнішній та внутрішній СК мають однакову зважену оцінку рівня СКП - 0,481. Комплексна оцінка СКП даними анкетного опитування має значення 0,962, що в цілому характеризує СКП України на рівні вище середнього [169 ст. 179-181].

Далі пропонуємо розглянути як розвинений СК на підприємствах відмінних за кількістю працівників. На рис. 2.29 представлені середні оцінки показників СК для різних підприємств [169 ст. 181] .

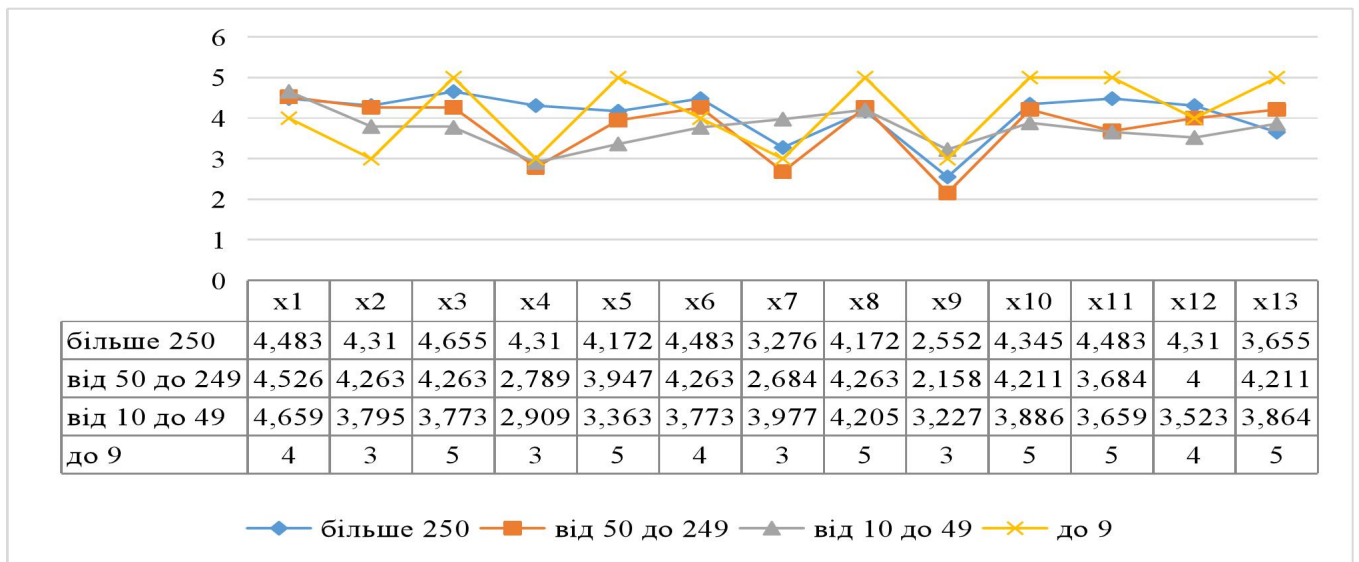


Рис.2.29 Середні бали по показникам анкетного опитування (\bar{P}_i)

Джерело: розраховано автором на основі анкетного опитування [169 ст. 183]

З рис. 2.29 видно, що підприємства з більше ніж 250 працівників мають переваги в оцінках по таким показникам: x_2 -корисність сформованих контактів (4,310), x_4 -участь в об'єднаннях (4,310), x_6 -репутація у споживача (4,483), x_{12} -репутація роботодавця. Серед підприємств, де кількість працівників від 50 до 249 наявні середні оцінки по запропонованих показниках. На підприємствах, де працівників від 10 до 49 найвищу оцінку мають показники: x_1 -взаємна довіра між стейкхолдерами (4,659), x_7 -економія від наявності стійких довірчих відносин (3,977), x_9 -залучення особистих контактів працівників для вирішення бізнес-цілей (3,227). Найчастіше висока оцінка показників СК зустрічається на підприємствах, де є до 9 працівників. До таких показників належать: x_3 -забезпечення ефективної комунікації з клієнтами (5,000), x_5 -розвиток та сприйняття корпоративних цінностей (5,000), x_8 -взаємна довіра в трудовому колективі (5,000), x_{10} -забезпечення комфортних умов праці (5,000), x_{11} -дотримання внутрішніх правил та розпорядків (5,000), x_{13} -формування сприятливого психологічного клімату.

Використовуючи методику, яку ми використали в цілому для підприємств України, проведено оцінку в розрізі підприємств за кількістю працівників (див. табл. 2.26).

Комплексна оцінка стану та ефективності СКП за даними анкетного опитування в розрізі підприємств за кількістю працівників

Структурний рівень СК підприємства, <i>y</i>	Стан СК підприємства, <i>u</i>	Зважена інтегральна оцінка стану СК, (<i>WSL_u</i>)				Зважена оцінка структурного рівня СК підприємства (<i>WLSCE_y</i>)			
		250 і більш	Від 50 до 249	Від 10 до 49	До 9	250 і більш	Від 50 до 249	Від 10 до 49	До 9
Зовнішній СК підприємства, <i>ESCE</i>	Потенціал, <i>ESCE_P</i>	1,097	0,989	0,939	1,000	0,517	0,464	0,477	0,469
	Результат, <i>ESCE_R</i>	0,970	0,868	0,969	0,875				
Внутрішній СК підприємства, <i>ISCE</i>	Потенціал, <i>ISCE_P</i>	0,972	0,895	0,936	1,125	0,492	0,480	0,465	0,563
	Результат, <i>ISCE_R</i>	0,996	1,026	0,923	1,125				
Комплексна оцінка СК підприємства (SCE)									
Більше 250		1,009							
Від 50 до 249		0,945							
Від 10 до 49		0,942							
До 9		1,031							

Джерело: розраховано автором на основі анкетного опитування [169 ст. 184]

За даними табл. 2.26 ми бачимо, що найвища комплексна оцінка СК належить підприємствам з кількістю працівників до 9 осіб. Така ситуація підтверджує тезу, що СК простіше та ефективніше управляти в малих групах. На таких підприємствах більш однорідний трудовий колектив, легше слідкувати за їх діями, контролювати процес, налагоджувати персонально контакти та довіру тощо. В розрізі структурних рівнів СК такі підприємства мають перевагу у внутрішньому потенціалі. Також відмітимо, що на зовнішньому рівні наявний нереалізований потенціал. На внутрішньому рівні бачимо повну відповідність потенціалу та результату [169 ст. 183].

На підприємствах, де працівників більше 250 також наявний високий рівень СК (1,009). Відмітимо, що такі підприємства мають вищий рівень зовнішнього СК, що не дивно, бо масштабування діяльності потребує нарощення великої кількості контактів та встановлення з ними довірчих відносин. Натомість, на цьому рівні також присутня ситуація не використаного потенціалу. На внутрішньому рівні ситуація відповідає загальній, а саме результат перевищує наявний потенціал [169 ст. 183].

На третьому місці за рівнем СК знаходяться підприємства з кількістю працівників від 50 до 249 (0,945). На таких підприємствах більш розвинений внутрішній СК. В розрізі зовнішнього СК є ситуація не використаного потенціалу, а в розрізі внутрішнього результат перевищує потенціал [169 ст. 183].

Найнижча комплексна оцінка належить підприємствам, де від 10 до 49 працівників. Більш розвиненим є зовнішній СК, але на даному рівні присутня специфічна ситуація, коли результат перевищує потенціал. Це зумовлено тим, що керівництво активно намагається отримати економію від встановлення довірчих відносин з партнерами. На внутрішньому структурному рівні навпаки присутня ситуація, коли наявний невикористаний потенціал [169 ст. 183].

Далі пропонуємо розглянути як розвинутий СК підприємства за різних організаційних структур. Перш за все визначимо, які є переваги за показниками (див. рис. 2.30).

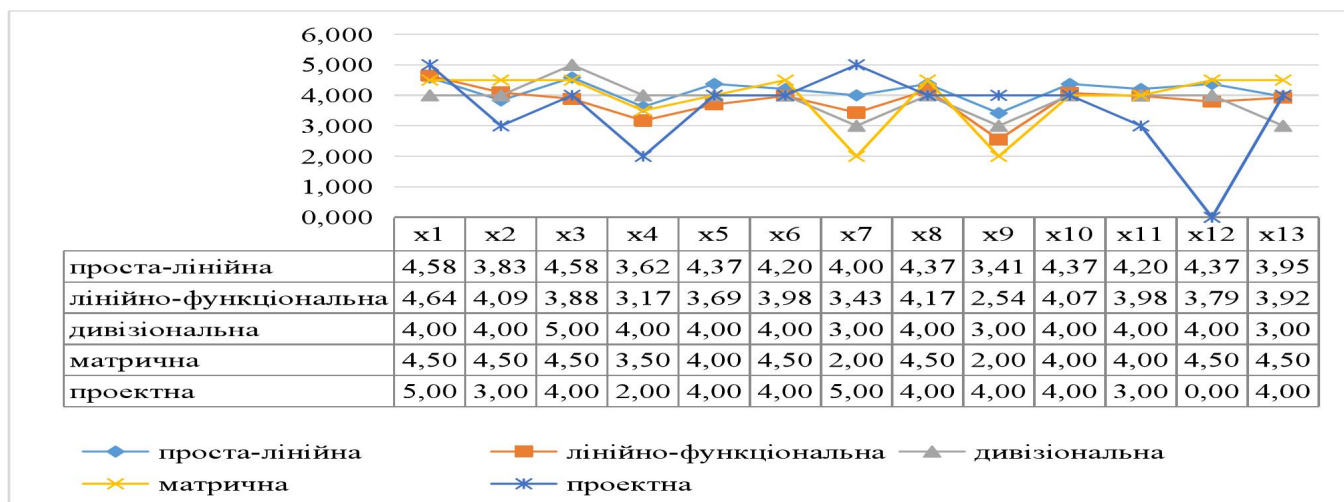


Рис. 2.30 Середні бали по показникам анкетного опитування (\bar{P}_i)

Джерело: розраховано автором на основі анкетного опитування

За даними рис. 2.30 можемо визначити, в яких організаційних структурах є переважання по показникам СК серед інших організаційних структур. Так, в простій лінійній структурі найбільш розвинені серед інших такі показники: x_5 -розвиток та сприйняття корпоративних цінностей (4,375), x_{10} -комфортні умови праці (4,375), x_{11} -дотримання внутрішніх правил та розпорядків. Лінійно-функціональна організаційна структура не має переваг по показникам серед інших організаційних структур, характеризується їх середнім рівнем. Дивізіональна організаційна структура переважає у таких показниках: x_3 -ефективна комунікація з клієнтами (5,000), x_4 -участь в об'єднаннях (4,000). В матричній організаційній структурі такі переваги прояву СК: x_2 -користність сформованих контактів (4,500), x_6 -репутація у споживача (4,500), x_8 -взаємна довіра з трудовим колективом (4,500), x_{12} -репутація роботодавця (4,500), x_{13} -психологічний клімат (4,500). Проектна організаційна структура має такі переваги: x_1 -взаємна довіра між стейкхолдерами (5,000), x_7 -економія від наявності стійких довірчих відносин (5,000), x_9 -залучення особистих контактів працівників для досягнення бізнес-цілей (4,000).

Використовуючи методику, яку ми використали в цілому для підприємств України, проведено оцінку в розрізі організаційних структур на підприємствах (див. табл. 2.27).

Таблиця 2.27

Комплексна оцінка стану та ефективності СКП за даними анкетного опитування в розрізі організаційних структур

Структурний рівень СК підприємства, y	Стан СК підприємства, u	Зважена інтегральна оцінка стану СК, (WSL_u)					Зважена оцінка структурного рівня СК підприємства ($WLSCE_y$)				
		проста-лінійна	лінійно-функціональна	дивізіональна	матрична	проектна	проста-лінійна	лінійно-функціональна	дивізіональна	матрична	проектна
Зовнішній СК підприємства, $ESCE$	Потенціал, $ESCE_P$	1,050	0,975	1,050	1,050	0,900	0,519	0,472	0,481	0,466	0,506
	Результат, $ESCE_R$	1,026	0,927	0,875	0,813	1,125					

Внутрішній СК підприємства, <i>ISCE</i>	Потенціал, <i>ISCE_P</i>	1,023	0,923	0,938	0,906	0,938	0,516	0,475	0,453	0,508	0,359
	Результат, <i>ISCE_R</i>	1,042	0,965	0,875	1,125	0,500					
Комплексна оцінка СК підприємства (SCE)											
Проста лінійна		1,035									
Лінійно-функціональна		0,947									
Дивізійна		0,934									
Матрична		0,973									
Проектна		0,866									

Джерело: розраховано актором на основі анкетного опитування

З табл. 2.27 бачимо, що найвищу оцінку СК мають підприємства з простою лінійною організаційною структурою (1,035). Така структура як правило характерна для малих та мікропідприємств, де трудовий колектив не великий, управлінські рішення приймає власник підприємства. Така форма співпраці звужує межі функціонування СК, а значить його прояви більш яскраво виражені і ними легше керувати, також низькі ризики виникнення агентських конфліктів тощо. Порівнюючи зовнішній та внутрішній рівень СК бачимо, що вони майже на одному ж рівні, за незначного переважання зовнішнього рівня. На внутрішньому рівні наявне переважання результату над потенціалом, на зовнішньому є невикористаний потенціал.

На другому рівні матрична структура з рівнем СК вище середнього та оцінкою - 0,975. За результатами опитування бачимо, що на внутрішньому рівня СК розвинений краще, за рахунок того, що результат реалізації на високому рівні та перевищує потенціал. На зовнішньому рівні наявний невикористаний потенціал.

Далі іде лінійно-функціональна організаційна структура з комплексною оцінкою СК - 0,947. Така структура має приблизно однаковий рівень внутрішнього та зовнішнього СК, з незначним переважанням на внутрішньому рівні.

Дивізійна організаційна структура має комплексну оцінку СК - 0,934. Зовнішній СК розвинений краще внутрішнього. В розрізі обох рівнів маємо невикористаний потенціал.

На останньому місці знаходиться проектна організаційна структура з комплексною оцінкою СК - 0,866. В такій структурі значно розвинений та переважає зовнішній СК (0,506) за рахунок того, що результат значно вищий наявного потенціалу. На внутрішньому рівні ситуація така, що значна частина потенціалу не використовується. Така ситуація скоріше за все зумовлена тим, що дана структура в сучасних реаліях притаманна ІТ-компаніям, для яких кожне окреме замовлення - це проект. І часто для таких проектів набирається команда з фрілансерів у віддаленому форматі. Тому важко оцінити репутацію таких компаній як роботодавців за традиційним розумінням, до того ж склад трудового колективу часто змінюється (залежно від кількості замовлень, тривалості проекту тощо).

В цілому результати опитування показали, що організаційні структури, які належать до типу ієрархічних (проста лінійна, лінійно-функціональна та дивізіональна) мають вищий рівень СК, ніж ті, які відносяться до типу органічних. Це свідчить про те, що СК підприємств України ефективно функціонує в умовах контрольованого комунікаційного процесу та формату прийняття рішень. Такі результати свідчать про необхідність розвитку СКП та переходу до органічних організаційних структур, які ефективні за наявності розвинених універсальних навичок персоналу та менеджерів. Це підтверджує висновки отримані в п. 2.2., щодо взаємного розвитку СК та ЛК.

В даному контексті важливо розуміти як оцінюються СКП працівниками. Нами була сформована анкета, яка має таку структуру питань: 1 питання відомості про респондента (тривалість роботи на підприємстві), 2-3 питання відомості про роботодавця, 4-12 питання ідентифікатори СК, 13 питання вибір факторів, які впливають на рівень довіри на підприємстві.

Так, нами було опитано 252 працівника різних підприємств, шляхом заповнення анкети (дод. Ж) у очному та віддаленому форматі. Основні відомості про них зображені на рис. 2.31 та рис. 2.32.

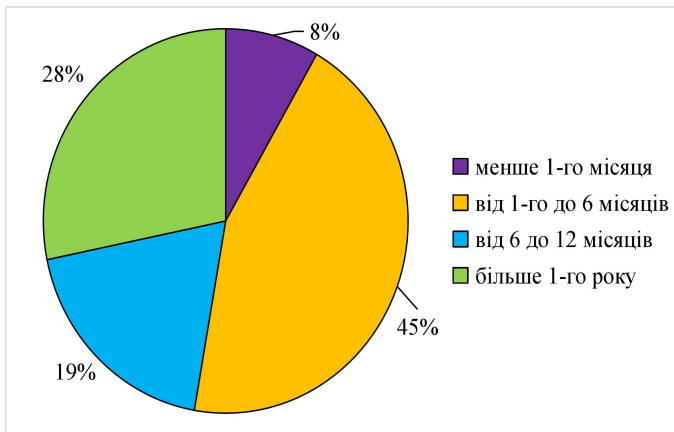


Рис. 2.31 Розподіл відповідей на питання “Як довго Ви працюєте на теперішньому місці роботи?”, %

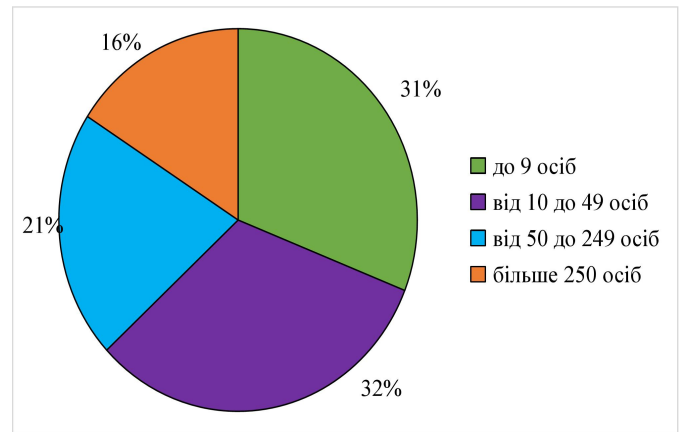


Рис. 2.32 Розподіл відповідей на питання “Яка кількість працівників на підприємстві, де Ви працюєте?”, %

Джерело: сформовано автором на основі анкетного опитування

За галузевою приналежністю респонденти є представниками підприємств різних галузей. Найбільша частка опитаних працівників працює в таких сферах: роздрібна торгівля - 38,6%, готельно-ресторанний бізнес - 13,3%, ІТ-компанії - 13,3%, сільське господарство - 4,8 %. Також є представники освіти, рекламної діяльності, логістика, страхування, державного підприємства тощо.

Далі представимо результати, які характеризуватимуть рівень використання працівниками особистих контактів для вирішення робочих питань, важливість для працівників соціальної активності та ціннісної орієнтації підприємства (див. рис. 2.33-2.35). Відповіді на питання “так”, “ні” та “не знаю”.

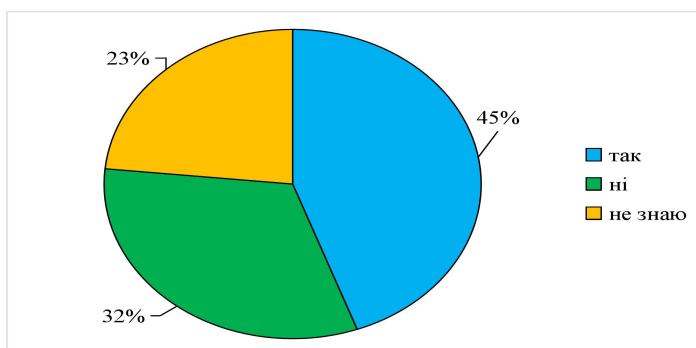


Рис. 2.33 Розподіл відповідей на питання “Чи бере участь Ваше підприємство у соціальних проектах або чи співпрацює з місцевою владою?”, %

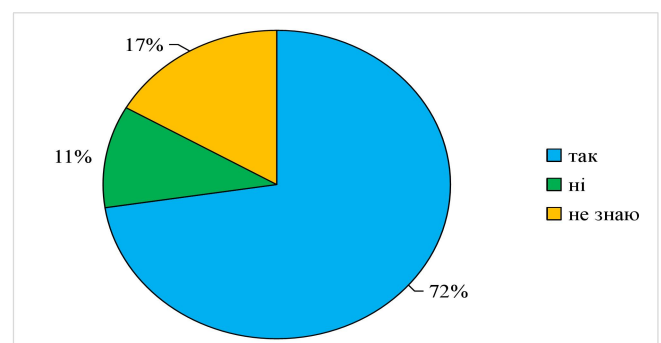


Рис. 2.34 Розподіл відповідей на питання “Чи є на Вашому підприємстві система корпоративних цінностей?”, %

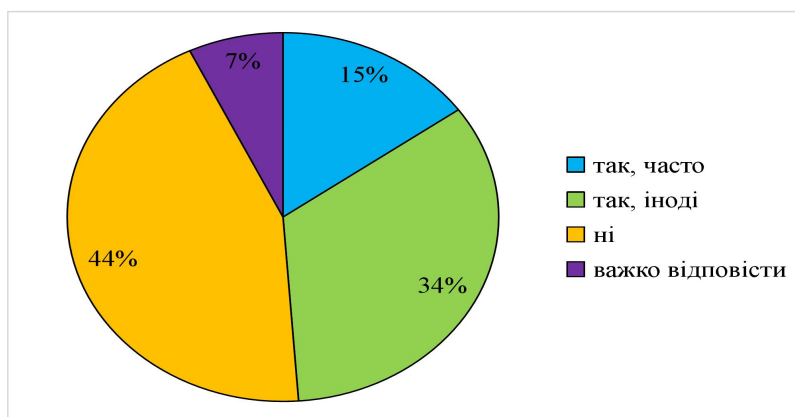


Рис. 2.35 Розподіл відповідей на питання “Чи користуєтесь Ви власними контактами (зв’язками) для вирішення робочих питань?”

Джерело: сформовано актором на основі анкетного опитування

З рис. 2.33 бачимо, що майже половина працівників (45%) мають інформацію та стверджують, що підприємства, де вони працюють беруть участь у вирішенні громадських питань та періодично об’єднуються для їх вирішення. Натомість, не мала кількість респондентів стверджує, що не бере участь у таких заходах (32%), а питома вага тих, хто не знає про таку діяльність їх роботодавців становить 23%.

На рис. 2.34 ми можемо бачити, що 72% працівників поінформовані про корпоративні цінності компанії та обрали роботодавця, який їх має. 11% працює на підприємствах, де такого елемента не має і 17% не знають про це.

З цих двох діаграм більше цікавила інформація, наскільки працівники поінформовані у ціннісних аспектах діяльності підприємств, адже коли підприємство чітко доносить своїм працівникам про свої цілі та цінності, то це свідчить про бажання підприємств мати довготривалі довірчі відносини з працівниками та нарощувати їх лояльність до них як до роботодавця. Хоч сумарно (сума відповідей “так” та “ні”) поінформованих працівників більше, але все ж відсоток тих, хто не знає немалий.

За даними рис. 2.35 можемо проаналізувати наскільки необхідними для роботодавців є професійні контакти працівників, а з їхнього боку наскільки професійна діяльність сприяє нарощенню таких контактів. Бачимо, що більшість (44%) працівників взагалі не використовують свої контакти в роботі, значить їх пул

зв'язків сформованих більше для вирішення особистісних питань та поштовху від роботодавця для формування професійних контактів не має. Часто свої контакти використовує 15% працівників, іноді - 34%. Питома вага тих, кому важко відповісти на це питання 7%.

Далі пропонуємо розглянути оцінку працівників окремих показників СК, які ми пропонували оцінити підприємствам. Так, на рис. 2.36 - 2.41. представлені результати відповідей. Аналогічно була представлена шкала оцінок від 5 (високий рівень) до 1 (низький рівень) та 0 (важко відповісти).

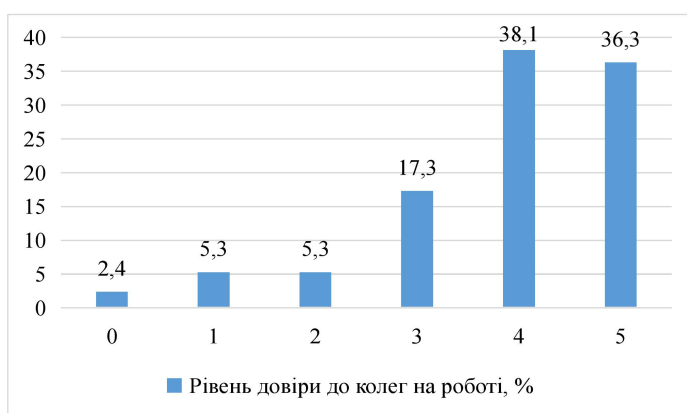


Рис. 2.36 Рівень довіри до колег на роботі, %

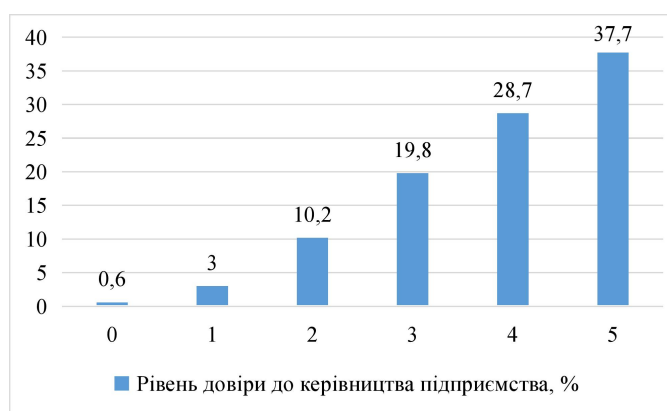


Рис. 2.37 Рівень довіри до керівництва підприємства, %



Рис. 2.38 Рівень психологічного клімату на підприємстві (наскільки він сприятливий для розвитку, креативності тощо), %

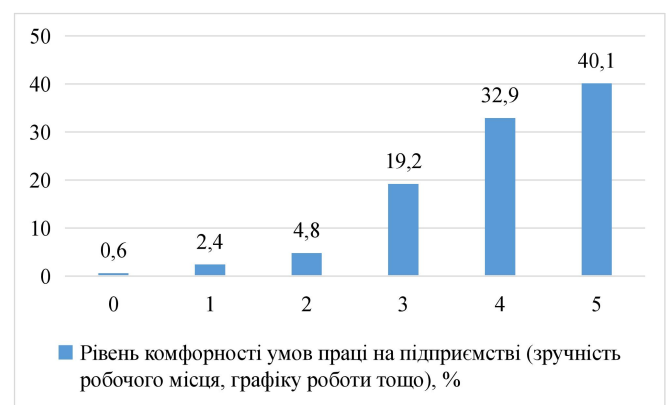


Рис. 2.39 Рівень комфортності умов праці на підприємстві (зручність робочого місця, графіку роботи тощо), %

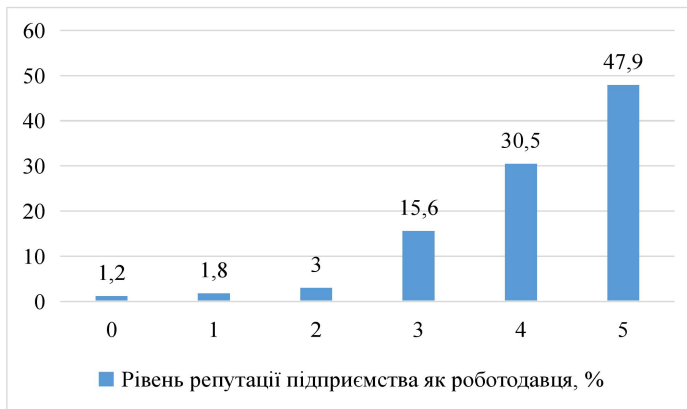


Рис. 2.40 Рівень репутації підприємства як роботодавця, %

Рис. 2.41 Рівень репутації підприємства з позиції споживача, %

Джерело: сформовано автором на основі анкетного опитування

З рис. 2.36 - 2.41 ми бачимо, що працівники підприємств переважно на високому та вище середнього рівні оцінюють дану вибірку показників СК роботодавця, сумарно це від 60% до 80%. В межах 15-22% оцінюють на середньому рівні. На низькому та нижче середнього рівні оцінюють в межах 2-10% працівників. Та тих, кому важко оцінити не більше 2,5%.

Більш чітко охарактеризувати оцінку даних показників працівниками можна перевівши отримані відповіді в бали. Використаємо для цього ту ж методику, що використовували для підприємств. Також пропонуємо провести порівняльну оцінку даних показників з різних позицій: працівників та підприємств. Результати середнього балу за окремими показниками СК наведені на рис. 2.42.



Рис. 2.42 Порівняння показників оцінки СК підприємства з позиції працівників та підприємств за середнім балом (\bar{P}_i)

Джерело: сформовано автором на основі анкетного опитування

Візуально видно, що судження керівництва підприємств та працівників відрізняється. Зокрема, підприємства вище працівників оцінюють рівень комфортності умов праці, рівень психологічного клімату та рівень довіри. Оцінки працівників вище за показниками рівня репутації підприємства як роботодавця та з позиції споживача (як виробника товарів/послуг). Такі результати свідчать про те, що, в першу чергу, підприємствам слід більше увагу приділяти моніторингу настроїв працівників, більше комунікувати з трудовим колективом, аби більш чітко розуміти робочу атмосферу, мотивацію, ставлення працівників до підприємства. Це дозволить підвищити ефективність управління персоналом.

В цьому контексті варто розуміти, яких заходів має вживати підприємство для забезпечення нарощення довіри або підтримки досягнутого рівня. М. Семикіна та Г. Волчкова [170] у 2018 році проводили анкетне опитування працівників підприємств з метою оцінки СК та аналізу трансформації зайнятості під його впливом. Так, зараз у 2023 році ми поставили таке ж питання респондентам, аби порівняти чи змінились пріоритети працівників, які б на їх думку сприяли нарощенню довіри. На рис. 2.43 представлені результати.

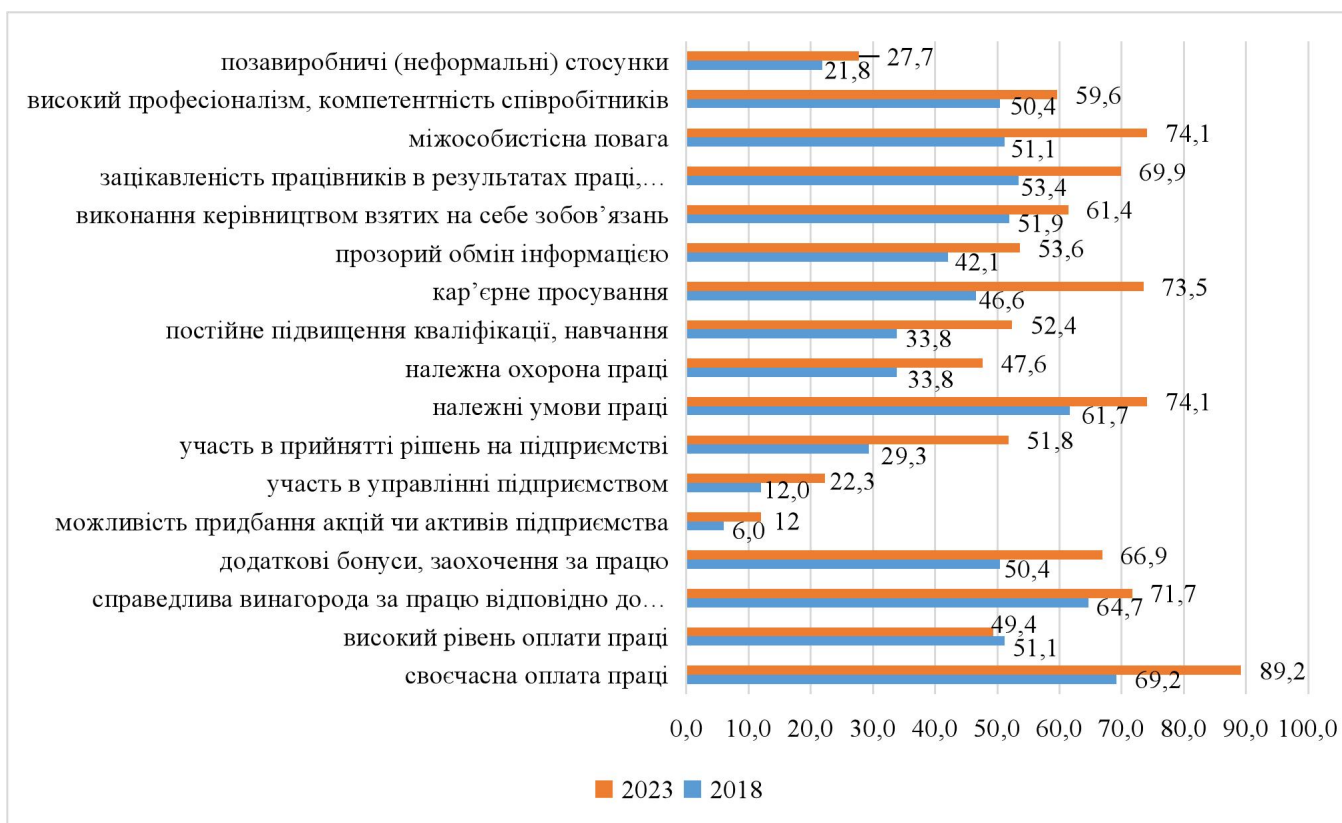


Рис. 2.43 Динаміка оцінки факторів, які на думку працівників впливають на рівень довіри на підприємстві 2023 рік до 2018 року, %

Джерело: сформовано автором за даними анкетного опитування та [170 ст. 273]

З отриманих результатів, представлених на рис. 2.43, бачимо, що значних змін у пріоритетах не відбулось, а навпаки посилились очікування від підприємств по кожному з факторів підвищення рівня довіри. Зокрема, найвище значення залишається за своєчасною виплатою заробітної плати, далі важливим для працівників є забезпечення належних умов праці, кар'єрне просування та міжособистісна повага.

У ході наукових розвідок ми розвинули теорію СКП та наблизили її до етапу прагматизації в Україні. Скоріше за все цей процес буде інтенсивнішим при умові активних експериментів з оцінкою СК на підприємствах. Думаємо, що ефективність впровадження таких заходів переважно залежить від професійності відповідальних осіб, рівня організованості бізнес-процесі на підприємстві та усвідомлення ставлення до даного процесу з боку керівників [169 ст. 183].

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

Окремого значення соціальний капітал набуває в умовах кризи, зокрема саме в таких умовах відбуваються переломні моменти у процесі його формування. Звісно, що на причину настання, перебіг та наслідки кризи впливає низка факторів, але враховуючи визначені елементи СК логічним є довід, що він грає в даному процесі важливу роль. Важливо в період настання криз досліджувати трансформацію соціального капіталу, накопичення прецедентів таких досліджень в подальшому дозволить обґрунтовано визначити закономірності взаємозв'язку соціального капіталу з різними економічними процесами, окремими подіями тощо.

За роки незалежності в Україні була низка подій, які можна вважати переломними (кризовими), а саме: Помаранчева революція (2004 р.); Глобальна світова економічна криза (2008), анексія Криму та агресія з боку Російської Федерації на сході України (2014 р.), карантинні обмеження, викликані COVID-19 (2019 р.), російсько-українська війна (2022 р.).

Загалом соціально-економічний стан України характеризується такими тенденціями: зростання номінального ВВП більшою мірою зумовлено інфляційними процесами, нестабільність вітчизняної валюти, наявні часті прояви галопуючої інфляції; зниження кількості зайнятого населення (через відтік працездатного населення закордон, тенденції до неофіційного працевлаштування тощо), надходження прямих іноземних інвестицій є нестабільним та має свою специфіку (повернення в Україну раніше виведеного за кордон капіталу та переоформлення боргу в акціонерний капітал); в усіх секторах економіки наявний певний рівень регуляторних обмежень надходження прямих іноземних інвестицій; високий рівень тіньової економіки тощо.

Так, в Україні наявний негативний вектор розвитку соціального капіталу, що також відображається у формуванні негативних якостей господарського менталітету. Постійне перебування України в кризових ситуаціях сформувало наступну специфіку рівня довіри: збільшення довіри до органів захисту та правопорядку, банків (як джерел фінансування в умовах дефіциту фінансового забезпечення), натомість до органів законодавчої та виконавчої влади, закладів освіти довіра

зменшується, що свідчить про їх інституційну неефективність. У випадку інституційної інертності влади у коригуванні негативних рис господарського менталітету в країні ініціативу мають перейняти підприємства, які за своєю природою мають бути прогресивною одиницею економічної системи. Змінити вектор розвитку соціального капіталу можливо за рахунок: впровадження цифрових технологій в бюрократичні процеси, розвиток цифрових навичок суспільства, розвиток соціального капіталу підприємства тощо.

Розглядаючи позиції України за рівнем освіти, то переважна більшість українців мають вищу освіту, але аналіз показників соціально-економічної активності населення свідчить про невикористаний людський потенціал. За умови позитивного міграційного приросту населення не відбувається значних структурних зрушень в якості людського капіталу. Адже рівень зайнятості залишається майже на одному і тому ж рівні протягом 7 років. В таких умовах важливу роль грає соціальна політика держави, ефективність її інститутів, які мають формувати мотивацію до якісного навчання та забезпечувати в подальшому гідні умови праці для зменшення відтоку професійної робочої сили закордон. Це питання було актуальним в довоєнні роки, а в повоєнні роки воно матиме критичне значення для забезпечення швидкого відновлення, і підґрунтя для цього слід закладати вже зараз, удосконалюючи законодавчу базу у сфері освіти та науки, зменшуючи корумпованість бюрократичних процесів в цій сфері тощо.

В Україні заходи підвищення якості освіти більшою мірою спрямовані на удосконалення матеріально-технічного забезпечення закладів освіти, поліпшення умов дистанційного навчання, покращення кількісних показників тощо. Натомість, динаміка участі держави у конвертації знань у науково-технологічні продукти є дуже низькою, водночас, спостерігається деяка активність бізнесу у сфері інноваційного розвитку.

Отже, зниження якісного складу людського капіталу в Україні нівелює потенційний позитивний вплив соціального капіталу. Відбувається зниження рівня міжособистісної довіри в суспільстві. Порівняно з іншими країнами в Україні більшість людей вважають, що треба бути обережними у стосунках з людьми,

відповідно, українці більше довіряють своїй сім'ї, сусідам та тим, з ким особисто знайомі. В цілому, Україна відповідає міжнародним тенденціям взаєморозвитку людського та соціального капіталів, а саме оцінка людського капіталу є вищою ніж оцінка соціального капіталу, що, по-перше, вказує на те, що на міжнародній арені даний компонент потребує розвитку, по-друге, це підтверджує важливу роль розвитку універсальних навичок (так званих *soft skills*), що дозволить вдосконалювати політику підбору персоналу на підприємстві. Розрив між когнітивним та структурним соціальним капіталом з переважанням першого свідчить про важливість ефективної участі владних структур у розвитку соціального капіталу.

Світові тенденції розвитку мережевої економіки характеризуються активним зростанням ролі соціальних мереж у розвитку бізнесу. Зокрема це чітко видно зі збільшення витрат на рекламу та зростанням доходів компанії Meta. Одночасне зростання кількості споживачів формує “мережеву пастку” для підприємств, оскільки саме соціальні мережі стали найбільш ефективним інструментом просування товарів та послуг. Україна на фоні посилення ролі цифровізації у економічному зростанні проводить активні дії для розвитку даної сфери. Найбільш прогресивним кроком є створення окремої інституційної одиниці - Міністерства цифрової трансформації України. Даним відомством проводяться рішучі кроки у нарощенні цифрових навичок населення, цифровізації бюрократичних процесів, активізації підприємницької ініціативи та забезпечення прозорої діяльності з їхньої сторони. Все це покращує позиції країни на міжнародній арені та формує перспективи до активізації соціального та людського потенціалу в країні.

Цифровий розвиток підприємств України характеризується більшою мірою удосконаленням технічної складової цього процесу (зниження цифрового розриву, доступ до Інтернету, поліпшення матеріально-технічного забезпечення тощо), а більш інноваційні складові (веб-сайти, чат-сервіси, робото-техніка тощо) не розвинені та не показують стрімку динаміку розвитку. Це також має відображення у низькому рівні розвитку електронної комерції, електронного документообігу, використанні інноваційних систем обліку та аналізу даних тощо. Рівень соціального

капіталу в країні вище, ніж рівень розвитку мережевої економіки, а значить потенціал соціального капіталу не направлений на активізацію інноваційних процесів в країні. Це імплементується у попередню тезу, про те, що наявність високого рівня розвитку людського капіталу не призводить до продуктивного розвитку соціального капіталу та мережевої економіки, без забезпечення інституційної ефективності.

Соціальний капітал підприємств на макрорівні характеризується наступним тенденціями: 1) у розрізі потенціалу підприємницького СК позитивний вплив мають такі показники: частка підприємств, що мають доступ до мережі інтернет та використовують соціальні медіа; частка працівників, які беруть участь у формальних та неформальних заходах професійної підготовки; 2) у розрізі результату дії підприємницького СК позитивні тенденції є у: виплаті компенсаційних та заохочувальних заходів, продуктивності праці, прирості прямих іноземних інвестицій, зменшення плинності кадрів, частки трансакційного сектору, викидів забруднюючих речовин; 3) негативний вплив все ж має рівень тінізації економіки. Загалом підприємства України мають потенціал до нарощення СК. Але результат дії СК має нижчі показники ніж потенціал у всі досліджувані роки, тобто в цей період Україні був притаманний стримувальний характер розвитку СКП.

Апробація авторського підходу до оцінки СКП на мікрорівні за даними анкетного опитування показала: 1) найбільш розвиненим показником потенціалу СКП є взаємна довіра всередині трудового колективу. Високий рівень розвитку має: забезпечення ефективної комунікації з клієнтами, взаємно довіра із стейкхолдерами, забезпечення комфортних умов праці, дотримання правил та внутрішніх розпорядків; оцінку вище середнього мають такі показники: корисність сформованих контактів, розвиток та сприйняття корпоративних цінностей, участь в об'єднаннях; найменш розвиненим показником (середній рівень) є використання особистих контактів у вирішенні бізнес-цілей.; 2) показники результату реалізації СК підприємства мають таку характеристику: на високому рівні оцінена репутація підприємства у споживача; на рівні вище середнього знаходиться оцінка у

формуванні сприятливого психологічного клімату, репутація підприємства як роботодавця та економія від наявності стійких довірчих відносин.

Так, підприємства України характеризуються рівноцінним розвитком зовнішнього та внутрішнього СК. Зовнішній СК характеризується невикористаним потенціалом, а у внутрішньому середовищі результат реалізації дещо вищий на внутрішньому рівні. Комплексна оцінка СК підприємств за даними анкетного опитування має значення 0,962, що в цілому характеризує СК підприємств України на рівні вище середнього.

Є розбіжності у сприйнятті ситуації на підприємстві між керівництвом та працівниками. Зокрема, менеджмент підприємства вище працівників оцінює рівень комфортності умов праці, рівень психологічного клімату та рівень довіри. Оцінки працівників вище за показниками рівня репутації підприємства як роботодавця та з позиції споживача (як виробника товарів/послуг). Отже, підприємствам слід більше уваги приділяти моніторингу настроїв працівників, більше комунікувати з трудовим колективом, аби більш чітко розуміти робочу атмосферу, мотивацію, ставлення працівників до підприємства тощо. В сучасних соціально-економічних умовах головними чинниками нарощення довіри всередині підприємства є: своєчасна виплата заробітної плати, забезпечення належних умов праці, кар'єрне просування та міжособистісна повага.

РОЗДІЛ 3. Вдосконалення напрямів формування на використання соціального капіталу підприємства

3.1. Система управління соціальним капіталом підприємства

Тренди соціально орієнтовної економіки змушують суб'єктів господарювання переглядати свою систему цінностей та підходи до управління, з метою забезпечення довгострокового функціонування. Активізація цих процесів сприяє впровадженню ефективної системи управління соціальним капіталом підприємства (СУСКП) як ключового елементу інституційної ефективності, розвитку людського та соціального капіталів в країні. Включення даної системи в менеджмент підприємства також забезпечить досягненням ним сучасної цільової функції підприємства, яка відповідає стейкхолдерській моделі управління - створення цінності для всіх зацікавлених сторін.

Питанням управління СКП займалися наступні вітчизняні вчені: В. В. Король [232], І. В. Журавльова, К. Р. Немашкало, О. А. Курбатова [47] та інші. Зокрема, В. В. Король запропонувала науково-методичний підхід до аналізу конкурентоспроможності підприємств з урахуванням розвитку їх СК. Систему управління СК визначала як упорядковану сукупність елементів, взаємодія яких забезпечує процес створення, розвитку та корисного використання СК в цілях зростання вартості активів та якості зовнішньої та внутрішньо-організаційної взаємодії [232, ст. 167]. На її думку головна мета управління СКП - це забезпечення підприємства СК, організація ефективного використання, подальшого розвитку та його зростання з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства [232, ст. 163].

Наукоці І. В. Журавльова, К. Р. Немашкало, О. А. Курбатова, на основі розробленого методичного підходу до оцінки СК, запропонували систему управління інвестиціями в розвиток СКП, обґрунтовуючи при цьому ризики недоінвестування в СК (це може призвести до втрати його вартості або його негативних проявів). Автори виходять з опису раціональної структури СКП, яка є орієнтиром для визначення напрямів інвестування в СКП з метою її досягнення. Під

раціоналізацією структури СКП розуміється процес її впорядкування таким чином, щоб вона максимально сприяла досягненню цілей підприємства на певному етапі його функціонування, зростанню його вартості при мінімізації витрат на джерела формування усіх складових структури загального капіталу та максимальному зниженню ризиків. Систематизувати процес прийняття рішень автори пропонують за допомогою програмних продуктів [47].

Також взаємозв'язок СК та мережевої економіки під різним кутом розглядали: Л. Лазебник Л. [233]; Н. Е. Ковшун, Н. В. Коба, М. О. Коба [234], Л. В. Єлісеєва [82] та інші. Цифрову трансформацію в свої роботах досліджували : Н. Е. Дзєва, М. С. Зінюк [235], Л. С. Шевченко [236] та інші.

Серед закордонних вчених питання управління СКП досліджували: Б. Ортіс, М. Х. Донат, Ф. Гвадамільяс [237], К. Беллавітіс, І. Філаточев, В. Суїтаріс [238], П. Гудерхем, Д. Б. Мінбаєва, Т. Педерсен, які розглядали механізм управління для розвитку СК [239], Jiang W., Zhang H., Nakonieczny J., & Jamaani F, які комплексно розглядають вплив фінансової грамотності, толерантності до фінансового ризику, підприємницької компетентності і СК на фінансовий інтелект підприємця [240] та інші.

Аналіз наукових джерел показав, що наразі формування концепції управління СКП перебуває на ранній стадії. Переважно науковці досліджують СК не як конкретний об'єкт управління, а розглядають його в поєднанні з управлінням іншими процесами, аспектами діяльності підприємства. А взаємозв'язок управлінням ним у поєднанні з розвитком МЕ, а саме через активізацію цифрової трансформації бізнесу, на системній основі не досліджується [241]

Впровадження СУСКП говорить про структурні зміни культури ведення бізнесу. Тому можна говорити, що впровадження такої системи формує нові засади філософії управління. Так як і філософія управління залежить від характеристик підприємства (організаційно-правова форма, галузеві особливості, розмір підприємства, фінансовий стан тощо), так і система управління СК на підприємстві має формуватись на основі цього. Але базові концептуальні засади її побудови можуть бути орієнтиром для підприємств, які мають на меті її впровадження.

Так, теоретичний та практичний аналіз СКП надав змогу сформуванню концептуальні засади для побудови системи управління СК на підприємстві. Загалом СУСКП - є системою принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних із формуванням потенціалу СК та забезпеченням умов його реалізації на зовнішньому та внутрішньому рівні [241].

Ми пропонуємо адаптувати принципи фінансового менеджменту, запропоновані Г. В. Ситник, І. О. Бланком, В. С. Андрійцьом [242] до особливостей управління СКП. Отже, ефективне управління СКП забезпечується реалізацією принципів представлених в табл. 3.1

Таблиця 3.1

Принципи управління соціальним капіталом підприємства

Принципи	Характеристика
Включеність в концепцію менеджменту на підприємстві	Прийняття рішення про впровадження системи управління соціальним капіталом має бути узгодженим із стратегічними цілями підприємства, та в процесі реалізації взаємодіяти з операційним, інвестиційним, фінансовим менеджментом інноваційним менеджментом, менеджментом персоналу та іншими видами функціонального менеджменту.
Багаторівневий характер управлінських рішень	Менеджмент підприємства має будувати систему управлінських рішень на основі специфіки відносин з внутрішніми учасниками та зовнішніми стейкхолдерами. Аналізуючи потенціал та результат дії на кожному рівні, інтегрувати їх в загальний стан соціального капіталу на підприємстві, робити висновки про взаємовплив цих рівнів.
Комплексний характер формування управлінських рішень	Управлінські рішення щодо фінансування заходів розвитку соціального капіталу на підприємстві впливають на формування фінансового результату (витрати на його нарощення та очікувані вигоди), тому мають прийматись та узгоджуватись в межах загального планування на підприємстві.
Орієнтація та інтеграція із стратегічними управлінськими рішеннями	Основний вектор управління має формуватись на основі стратегічних управлінських рішень. Управлінські рішення, які приймаються в системі управління СК більшою мірою стосуються управління відносинами, а тому обрана модель поведінки підприємства має бути системно та послідовною, що забезпечуватиме нарощення довіри та формування стійких довірчих контактів в довгостроковій перспективі Часті зміни у характері побудови відносин спричинять негативний відбиток на репутації підприємства як бізнес-партнера, роботодавця тощо. Саме тому рішення, які приймаються в межах управління СК на підприємстві

	мають бути зваженими в плані фінансових, трудових, професійних, інформаційних можливостей підприємства, його цінностей, цілей та очікувань, мають відповідати загальній місії підприємства.
Соціально-ринкова орієнтація	Заходи управління СКП першочергово мають бути орієнтовані на забезпечення дотримання підприємством прозорості та чесної діяльності - це основа подальших управлінських рішень. А також не нівелювати, а забезпечувати інституційну ефективність підприємства як важливу та за своєю природою прогресивну одиницю інституційного середовища. Діяльність підприємства має в повній мірі відповідати всім законодавчим нормам у сфері регулювання підприємницької діяльності для започаткування системи управління СК.

Джерело: сформовано автором [241]

За рахунок дотримання принципів наведених в табл. 3.1 формується чітка модель поведінки підприємства, яка: має узгоджуватись з принципами корпоративної соціальної відповідальності, забезпечувати досягнення цілей сталого розвитку, формувати репутаційні переваги та нівелювати репутаційні ризики, збільшувати ринкову вартість підприємства, формувати національну (галузеву) бізнес-культуру тощо [241].

Виходячи з описаних принципів, загальну мету управління СКП можна визначити як формування стійких довірчих відносин у внутрішньому та зовнішньому середовищі діяльності підприємства для забезпечення максимізації його вартості [241].

Говорячи про вартість підприємства у визначенні мети управління СКП ми вбачаємо дотримання двох фундаментальних концепцій у визначенні капіталізації підприємства:

- сформований К. Марсом, де зазначається, що капіталізація - це процес перетворення додаткової вартості у капітал. В контексті СКП аргументовано, що від продукту додану вартість;

- підхід сформований представниками неокласичної теорії фінансів, які визначають капіталізацію як теперішню вартість майбутніх очікуваних доходів. З позиції СКП визначено, що вигоди від управління ним отримуються довгостроковій перспективі, відповідно приведення майбутніх доходів до теперішньої вартості має враховувати вигоди отримані від СКП [241].

СК навіть на момент створення підприємства присутній в пулі інших видів капіталу необхідних для заснування бізнесу (матеріальний, фінансовий, трудовий тощо), тому що відбувається комунікація з державою, працівниками, постачальниками, конкурентами, банками тощо. І від формування цих комунікаційних ланцюгів залежить подальший розвиток підприємства [241].

Ми можемо констатувати факт, що СК як явище присутній на підприємстві на всіх стадіях його життєвого циклу. Питання полягає у ступені усвідомленості суб'єктів, які його генерують в певному середовищі, щодо:

- усвідомлення впливу СК на рух інших капіталів;
- розуміння цінності, яку він формує;
- готовності до розробки заходів його ефективного використання та розвитку [249].

Третій критерій є початковим ідентифікатором того, чи буде впровадження системи управління СК на підприємстві ефективним. Бо це передбачає певні витрати та систему КРІ, які можуть бути досягнуті лише при свідомому ставленні до цього та готовності вкладати в це ресурси (матеріальні, фінансові, інтелектуальні, час тощо). Акцентування уваги на цьому критерії є важливим з точки зору визначення інструментів управління [241].

Для реалізації основної мети управління СКП необхідно здійснити наступні превентивні заходи: опис організаційної структури підприємства; моделювання бізнес-процесів; розробка фотографії робочого часу менеджерів підприємства; оцінка фінансового стану підприємства та інші. А завдання управління СК полягають у наступному: забезпечення формування взаємної довіри в межах трудового колективу та із зовнішніми стейкхолдерами; забезпечення формування стійких довготривалих відносин із працівниками та стейкхолдерами; забезпечення умов формування набору корисних контактів та зв'язків з метою швидкого доступу до інформації, її перевірки, уточнення. Таким чином підприємство має можливість отримувати більш чіткі дані щодо ситуації на ринку щодо споживчих уподобань, конкурентів, інституційного середовища. Так, відбувається більш швидка реакція на

зміну ситуації на ринку, формуються інформаційні конкурентні переваги; формування позитивної репутації у споживача та працівників та інші.

Отже, рішення про запровадження системи управління СК на підприємстві говорить про певний рівень зрілості підприємства. І кроки, які описані вже мають бути системним елементом менеджменту на підприємстві. Дані по таким заходам мають досліджуватись в динаміці та в порівнянні (з періодом, планом, конкурентами, станом ринку). Накопичені результати таких заходів є інформаційною базою для розуміння потенціалу розвитку СК як вже сформованого ресурсу підприємства. Класична система управління має бути адаптована під вже досягнутий рівень СК, який до цього мав латентний характер (не був включений до системи управління) [249].

СК реалізує себе через функції, які він виконує на підприємстві. Так, пропонуємо, в розрізі класифікації функцій управління запропонованих Г. В. Ситник, І. О. Бланком, В. С. Андрійцом [242], визначити функції СКП. Їх опис представлений в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Функції соціального капіталу підприємства

Класифікація	Функції
Функції управління СК як керуючої системи	<ul style="list-style-type: none"> - формування системи цінностей на підприємстві; - формування сприятливих умов праці в психологічному та матеріальному аспекті; - формування системи якісних інформаційних потоків всередині трудового колективу та із зовнішніми стейкхолдерами; - підвищення якості структури та форми менеджменту на підприємстві; - забезпечення отримання економічних вигід від наявності стійких довірчих відносин всередині підприємства та із зовнішнім середовищем; - розробка плану заходів громадської участі та соціальної активності на місцевому рівні; - розробка дієвої системи інтеграції працівників в систему корпоративних цінностей підприємства, заходів їх професійного росту та кооперативної співпраці; - розробка дієвої моделі поведінки із зовнішніми стейкхолдерами; - розробка контрольних показників ефективності управлінських рішень в сфері управління СК підприємства; - розробка ефективного контролю за реалізацією прийнятих управлінських рішень у сфері соціально-економічної діяльності.
Функції управління СК як	- управління персоналом (формування довіри, сприятливого

спеціальної функціональної сфери менеджменту підприємства	психологічного клімату); - управління інвестиціями (в розрізі соціальних інвестицій); - управління відносинами зі стейкхолдерами; - управління інформаційними потоками; - управління репутаційними ризиками; - управління лояльністю споживачів.
---	---

Джерело: сформовано автором [241]

Механізм управління СКП інтегрований у загальну систему соціально-економічної діяльності підприємства. Відповідно елементи механізму формуються відповідно до класичних складових соціально-економічної діяльності підприємства:

1. Система регулювання соціально-економічної діяльності підприємства включає наступне:

- державне нормативно-правове регулювання соціально-економічної діяльності підприємства. Прийняття законів та інших нормативно-правових актів у сфері регулювання трудових відносин, екологічних нормативів, ведення нефінансової звітності, соціального забезпечення, вимоги щодо дотримання техніки безпеки на підприємстві, вимоги до якості продукції має бути першочергово враховуватись при розробці системи управління СКП. Це говорить про те, що саме підприємство є ефективною інституцією, яка дотримується правил та дії згідно них. Забезпечення цього критерію є передумовою до формування управлінських заходів щодо СК;
- конкурентний механізм регулювання соціально-економічної діяльності. Перспективи до розвитку соціально-орієнтовної ринкової економіки вимагатимуть від економічних суб'єктів для забезпечення конкурентоспроможності враховувати та розвивати конкурентні переваги, які стосуються елементів СК. Наприклад, професійні кадри обиратимуть роботодавця, який в першу чергу дотримується вимог законодавства або підприємство, яке має більшу мережу контактів буде більш адаптивним у разі змін умов господарювання, маючи більше каналів отримання інформації тощо. Відповідно зміна якості конкурентного середовища, особливо в умовах повоєнного відновлення та перспективах євроінтеграції, змушуватиме підприємства переймати досвід або іноземних компанії, або соціально-ефективних вітчизняних;

- внутрішній механізм регулювання соціально-економічної діяльності. Такий механізм формується в межах самого підприємства, регламентуючи окремі управлінські рішення щодо управління СК. Ці рішення можуть прописуватись в стратегії підприємства, корпоративних нормах та описувати модель поведінки підприємства.

2. Система зовнішньої підтримки соціально-економічної діяльності підприємства. Дана система має прихований характер, оскільки в окремих аспектах на пряму не впливає на СК підприємства, але активна реальна участь підприємств у грантових програмах різного рівня свідчатиме про те, що налагоджується діалог бізнесу та держави, що свідчатиме також про покращення інституційного середовища, нівелювання негативних проявів (зокрема, тінізації економіки). Така система включає в себе:

- міжнародні гранти на розвиток бізнесу;
- державні або місцеві гранти на розвиток чи відкриття бізнесу;
- зменшення податкового навантаження;
- пільгові кредити тощо.

3. Система соціально-економічних важелів включає наступні основні форми впливу на процес прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері соціально-економічної діяльності: соціальна рента, відсоток, пільги, податки, додана вартість, приріст доходу, приріст прибутку, альтернативні витрати, економія тощо.

4. Система методів складається з наступних основних способів і прийомів, за допомогою яких обґрунтовується й контролюється конкретні управлінські рішення у різних сферах соціально-економічної діяльності підприємства: метод експертних оцінок, анкетне опитування, економіко-статистичні методи, економіко-математичні методи тощо.

5. Система інструментів складається з наступних контрактних зобов'язань, що забезпечують механізм реалізації окремих управлінських рішень підприємства та закріплюють його взаємовідносини з іншими економічними об'єктами: трудовий договір, договір поставки, статут підприємства, договір про

співпрацю, договір підряду, згода на обробку персональних даних (для споживачів), кредитний договір, корпоративні норми, правила внутрішнього розпорядку, стратегія та план розвитку підприємства тощо.

Ефективний механізм управління СК дозволяє у повному обсязі реалізувати визначені цілі й завдання, сприяє результативному здійсненню функцій цього управління.

В Україні більше 90% підприємств представлені малими підприємствами (переважно мікропідприємництвом). Даний сегмент підприємств має певний початковий рівень СК (до моменту управління), який відмінний від СК середніх та великих підприємств через різницю в кількості матеріальних, трудових та інших ресурсів, в кількості, якості та форматі побудови зв'язків тощо. Також наявні інші цілі управління СК. Тоді на цих підприємствах при побудові системи управління СК буде спрощений сценарій реалізації цієї задачі. Відмінності будуть в цільових рівнях нарощення СК, витратах та ключових показниках. Для малих підприємств в пріоритеті є нарощення клієнтського СК та пошук якісних постачальників (накопичення досвіду побудови відносин з ними). В контексті розвитку МЕ, то важливо забезпечувати підвищення рівня цифрових навичок персоналу, зважено підходити до впровадження цифрових рішень тощо [241].

Коли мова йде про середні та великі підприємства, то тут ми маємо умови, де наявні більші обсяги матеріальних, фінансових, трудових ресурсів, а значить більше ресурсів для їх інвестування в побудову СУСКП. Також тут важливими є всі рівні взаємодії підприємства, але більший акцент робитиметься на управління трудовими ресурсами, зв'язками з бізнес-партнерами, конкурентами, державою. Дані підприємства вже пройшли певний етап розвитку, який передбачає, що в них зайнята ніша на ринку, свій сегмент клієнтів та пул постачальників. Тому на даних рівнях управління СК буде націлене на закріплення позиції, моніторинг та розробку заходів впливу виходячи з досягнутого рівня [241].

Система управління СК підприємства, на наш погляд, може бути представлена як процес із трьох складових, в межах якого наявна структурно-логічна послідовність дій. Її візуалізація представлена в табл. 3.3.

Етапи управління СКП

Етап	Структурно-логічні дії
Аналіз СКП	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення мети та цілей аналізу СКП 2. Дослідження та аналіз підприємницького СК (на макрорівні) 3. Формування інформаційної бази 4. Розрахунок інтегрального показника 5. Аналіз отриманого показника в розрізі його структурних рівнів, станів та збалансованості окремих компонентів 6. Інтеграція отриманих результатів із показниками фінансового стану підприємства 7. Комплексний аналіз діяльності підприємства
Планування заходів управління СКП	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формування інформаційної бази на основі аналізу СКП, фінансового стану та зовнішньої ситуації 2. Визначення оптимальної структури компонентів СКП в розрізі структурних рівнів, стану та збалансованості компонентів 3. Інтеграція планових заходів із загальним планом діяльності підприємства 4. Узгодження планових витрат та доходів пов'язаних із управлінням СКП 5. Розробка системи КРІ
Контролінг та моніторинг реалізації планових рішень щодо управління СКП	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення виконавця контролігу та моніторингу виконання планових рішень щодо управління СКП 2. Формування системи пріоритетів контрольних показників 3. Формування бюджету витрат пов'язаних з управлінням СКП 4. Формування системи алгоритмів дій по усуненню відхилень

Джерело: сформовано автором [241]

I. Аналіз СКП:

1. *Визначення мети та цілей аналізу СКП.* Мета та цілі аналізу СК можуть відрізнити залежно від стану менеджменту ступеню розвитку системи управління: може тільки запроваджуватись або удосконалюватись тощо.

2. *Дослідження та аналіз підприємницького СК (на макрорівні).* Такий аналіз є базою порівняння для підприємства, оскільки дає орієнтири, щодо розуміння свого місця в національній економіці за критерієм соціального розвитку. Також на цьому етапі можна визначити, проблемні місця в країні в аспекті розвитку СК підприємств та в подальшому розробити такі заходи управління, які б посприяти вирішенню цього питання.

3. *Формування інформаційної бази.* Даний крок є специфічним в контексті класичного розуміння збору інформації для підприємств, адже передбачає

здійснення наступних заходів: формування експертної групи на підприємстві для визначення вагомості визначених показників оцінки СК; аналіз фінансового стану підприємства та виділення показників, які характеризують результат дії СК підприємства; організація анкетного опитування експертів та працівників; технічна обробка отриманих відповідей; зведення отриманих відповідей та фінансово-економічних показників діяльності підприємства до співставної бази.

4. Розрахунок інтегрального показника. Проведення розрахунків згідно запропонованої методики у п 1.3.

5. Аналіз отриманого показника в розрізі його структурних рівнів, станів та збалансованості окремих компонентів. Проведення розрахунків згідно запропонованої методики у п 1.3. Саме ця дія є основою для подальшого визначення інструментів управління СК.

6. Інтеграція отриманих результатів із показниками фінансового стану підприємства. Відповідає принципам управління СК підприємства. Виявлені в результаті аналізу фінансового стану проблеми порівнюються з результатами оцінки СК. Менеджмент (експерти) аналізують чи є в отриманих показниках взаємозв'язок, враховуючи специфіку діяльності підприємства. Для проведення такої роботи до її виконання слід залучати компетентних працівників, які тривалий час працюють на підприємстві та знають всю анатомію підприємства.

7. Комплексний аналіз діяльності підприємства. Передбачає формування аналітичних звітів для формування інформаційного забезпечення для наступного етапу - розробки плану заходів.

II. Планування завдань управління СКП:

1. Формування інформаційної бази на основі аналізу СК, фінансового стану та зовнішньої ситуації. Результати аналізу СКП.

2. Визначення оптимальної структури компонентів СК в розрізі структурних рівнів, стану та збалансованості компонентів. Менеджмент підприємства на основі загальних цілей, існуючих цінностей, досягнутого рівня розвитку, характеристик підприємства формує модель потенційного стану СК та визначає очікуванні результати від такої моделі. На основі проведеного аналізу в даній дії

конкретизуються інструменти вирішення проблем розвитку СК та інструменти досягнення оптимальної структури СК.

3. Інтеграція планових заходів із загальним планом діяльності підприємства. Будь-які очікування від управління СК мають враховуватись та інтегруватись з іншими аспектами діяльності, щоб уникнути ризиків, наприклад, недофінансування інших також важливих сфер діяльності підприємства. Отже, витрати та очікуваний приріст доходу (або інших вигід чи економії) мають враховуватись в фінансовому плані підприємства та відповідних бюджетах, інтегруватись з менеджментом персоналу та іншими видами функціонального менеджменту.

4. Узгодження планових витрат та доходів пов'язаних із управлінням СКП. Формальна дія, на яку слід вийти у результаті роботи групи експертів.

5. Розробка системи KPI. На основі вище зазначених дій та описаних очікувань від збалансованої структури СКП визначаються специфічні показники для визначення ефективності запропонованих заходів управління СК для досягнення її цільової структури та в цілому показники ефективності діяльності підприємства, від яких очікується приріст через дію СК.

III. Контролінг та моніторинг реалізації планових рішень щодо управління СК підприємством

1. Визначення виконавця контролігу та моніторингу виконання планових рішень щодо управління СКП.

2. Формування системи пріоритетів контрольних показників. Група експертів підприємства визначає вагомість компонентів залежно від їх початкового стану та подальших цілей підприємства.

3. Формування бюджету витрат пов'язаних з управлінням СКП (формалізація дії 4 на етапі планування).

4. Формування системи алгоритмів дій по усуненню відхилень.

Для якісного формування СУСКП слід чітко розуміти, які ризики можуть спіткати підприємство у разі втрати об'єктивної оцінки його переваг та недоліків, або недофінансування. Узагальнено у табл. 3.4.

Переваги та ризики пов'язані із СК на підприємстві

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> - розвиненість керованих неформальних зв'язків, що дозволяє пришвидшити процес прийняття рішень; - створює атмосферу співучасті кожного співробітника в управлінні підприємством; - підвищує рівень ініціативності та креативності персоналу; - високий рівень довіри, дозволяє менеджерам бути впевненим у свої співробітниках, що зменшує витрати на додаткові перевірки, призначення додатковий контролюючих посад; - підвищується вмотивованість персоналу; - позитивно впливає на саморозвиток персоналу; - використання соціальних мереж як бізнес-інструменту, що дозволяє оперативно працювати з негативним враженням від товару, розуміти вподобання та побажання клієнтів; - розвиток мережевих партнерських відносин; - зниження трансакційних витрат тощо 	<ul style="list-style-type: none"> - є ймовірність, що витрати на розвиток комунікацій між співробітниками не призведуть до очікуваного економічного ефекту ; - нарощення дружніх зв'язків має ситуативний характер, і в довгостроковій перспективі може призвести до необхідності і надалі ділитися своїми ресурсами, відмовлятися від вигідних контрактів, інакше вчорашні союзники перетворяться на досить інформованих і небезпечних конкурентів; - неформальні зовнішні зв'язки зумовлюють додаткову вразливість підприємства, воно стає залежним від окремих індивідів, які не є його працівниками чи власниками; - існує момент підвищення рівня асиметричності інформації, якщо обрані канали отримання інформації є не компетентними чи є перевантаження надто великою кількістю інформаційних потоків, які потребують час на обробку та аналіз тощо

Джерело: узагальнено автором на основі [243;244]

Для нівелювання негативних проявів СК на підприємстві слід розуміти орієнтовні види витрат необхідні для нарощення СК та очікувані результати від них (дод. С)

В дод. Т представлена узагальнена СУСКП, яка конкретизує об'єкт, завдання, продукт аналізу СКП відповідно до рівнів аналізу: стратегічного, тактичного та оперативного. Адаптовано за Г. В. Ситник, І. О. Бланком, В. С. Андрійцьом [242].

Представлені результати є комплексним рішенням у проблематиці СУСКП та вирішує низку завдань для оптимізації менеджменту на підприємстві. Впровадження СУСКП дозволить: оптимізувати соціальну політику підприємства, в контексті удосконалення її заходів, кількісного та якісного обліку їх результатів; підвищити

рівень продуктивності праці, шляхом раціонального підходу до аналізу психологічного клімату в трудовому колективі, співставності поглядів керівництва та працівників тощо; покращення комунікації та координації всіх підрозділів компанії, адже превентивним заходом до ефективного впровадження СУСКП є опис бізнес-процесів для розуміння анатомії підприємства, ідентифікації “вузьких місць” тощо; удосконалення менеджменту підприємства шляхом доповнення його компонентом суб’єктивної системної оцінки СКП; підвищення цифрових навичок персоналу, бо важливим елементом СУСКП є зважена цифровізація підприємства, яка дозволить формалізувати СКП та удосконалити його кількісний та якісний облік тощо.

3.2. Інформаційне забезпечення управління соціальним капіталом підприємства

Безумовно, нематеріальні ресурси та активи стають все більш вагомими для підприємства, а їх облік та вимір критичнішим в процесі аналізу та прийнятті рішень. І помітно, що існуючі стандарти бухгалтерського обліку як інструмент інформаційного забезпечення, все більше не відповідають критерію повноти розкриття інформації. Адже жоден з розглянутих в даному розділі авторів при розробці системи показників не спирався на чіткі або тільки на статистичні дані, які формуються зі звітності підприємства.

Слушно підкреслюють науковці, що сьогодні оцінки, засновані на простих бухгалтерських показниках із корпоративних фінансових звітів, уже недостатні. Фен Гу та Барух Лев аналізуючи їхні недоліки, дійшовши до того, що проголосили «кінець бухгалтерського обліку», наголошуючи на необхідності використання методів оцінки, отриманих на основі ключових показників ефективності (KPI) поза рамками загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку (GAAP) [245].

Це може бути рішенням для вітчизняних підприємств для забезпечення оцінки СК та впровадження системи управління ним, адже в країні не має чітких вимог до

необхідності звітування підприємств щодо свого соціального, екологічного та іншого нефінансового впливу на життя країни.

В ЄС у 2018 Директивою/2014/95/ЄС регламентувались вимоги, щодо представлення нефінансової звітності. Вони висувались до підприємств із кількістю працівників понад 500 осіб. Йдеться приблизно про шість тисяч компаній - це банки, страхові компанії тощо [246].

Питання нефінансової звітності у своїй науковій діяльності підіймає С. Я. Король, С. М. Семенова та М. А. Куберт [247], зазначаючи, що в Україні здійснюються певні кроки щодо просування Цілей сталого розвитку та соціальної відповідальності. Зокрема, ними наводяться такі законодавчі проекти: Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 як підтримка відповідної резолюції Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 р. № 70/1; Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 р. тощо.

Але це не вирішує проблему якісного інформаційного забезпечення в сфері СКП, а також не удосконалює та не розширює зміст державних статистичних даних, оскільки не вказані вимоги до формалізації нефінансової звітності. Для формування якісного інформаційного забезпечення управління СКП слід мати чіткі вимоги до ведення звітності у соціальній сфері, що стане передумовою до уніфікації оцінки нематеріальних компонентів розвитку підприємства, в тому числі СК. Цьому питанню слід приділяти увагу для розуміння сучасного стану в Україні та перспектив запровадження системи управління ним.

Слід проаналізувати, які міжнародні стандарти є основоположними для їх імплементації в національну систему звітності. Так, Аудиторською палатою України у 2023 році проводилась веб-дискусія на тему “Нефінансова звітність. Звітність про сталий розвиток: вимоги щодо європейських компаній та виклики України” (презентація була підготовлена Р. В. Кузіною). В рамках неї розглядалися обов'язкові та необов'язкові міжнародні стандарти та концептуальні основи. Так, до необов'язкових відносяться: GRI - Global Reporting Initiative; CDSB - Climate

Disclosure Standards Board; CDP – Carbon Disclosure project; SASB standards - sustainability accounting standards board; IIRC -The International Integrated Reporting Framework; SDG; TCFD; UN Global compact; IFRS Sustainability disclosure standards. До обов'язкових відносяться: NFRD Директива щодо нефінансової звітності; CSRD Директива ЄС про корпоративну звітність про сталий розвиток; Звіт керівництва; ESRS_EU sustainability reporting standards (EFRAG); SFDR [248].

Імплементация Директива ЄС про корпоративну звітність про сталий розвиток (CSRD) в Україні вимагатиме детальнішого розкриття інформації про бізнес-моделі, стратегії та ланцюги поставок, пов'язані зі сталим розвитком. Має відобразитись весь ланцюг створення вартості компанії. Звітування в відповідно до цих стандартів вимагатиме використання цифрових тегів, щоб полегшити пошук інформації. Отже, від компаній вимагатимуть готувати фінансові звіти та звіт про управління в єдиному форматі XHTML і розмічати інформацію про сталий розвиток, позначаючи тегами відповідно до цифрової таксономії [248].

До ведення нефінансової звітності стимулює членство в Глобальному договорі ООН. Всі українські компанії, які є членами Глобального договору ООН в Україні, щорічно надають нефінансову звітність. Це добра мотивація для бізнесу і для всієї країни [190].

У 2010 році проводилось дослідження “Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу” як результат 10-го існування Глобального договору ООН - платформа просування та стимулювання корпоративного громадянства та сталого розвитку в світі. Зазначимо, що з 2010 року більше не проводились подібні аналітичні заходи, результати яких змогли б надати реальну сучасну картину активності впровадження нефінансової звітності. Станом на 2009 рік 18 компаній відзвітували за нефінансові аспекти діяльності за відповідний період у різному форматі [249].

За підсумками 2021 року до Глобального договору ООН приєдналось 41 підприємств України. Загальний обсяг компаній, які належать до цього договору становить 109 (в тому числі неприбуткові організації, без них 86 комерційних підприємств) за підсумками 2021 року [250].

В дод. У наведений їх перелік із групуванням за розмірами. За цими даними видно, що найбільша кількість підприємств, які є учасниками Глобального договору ООН присутня в сфері програмного забезпечення та комп'ютерних послуг. Тобто ІТ-сфера в Україні найбільш активно інтегрується в глобальні процеси, а значить і відбувається нарощення позитивної репутації країни в міжнародній спільноті. На другому місці диверсифіковані підприємства, далі підприємства служби підтримки, ЗМІ, підприємства роздрібною торгівлі, фінансові компанії т.д.

Вище перераховані стандарти є перспективними для України, і поки що не є каналами інформації, а лише рекомендаціями до їх якісного удосконалення. Тому при розробці системи інформаційного забезпечення ми будемо враховувати реальні канали отримання інформації виходячи із наявної ситуації.

Зміст інформаційного забезпечення управління СК підприємства залежить від характеристик підприємства. Особливе значення має класифікація підприємств за кількістю найманих працівників та тривалістю функціонування на ринку (життєвий цикл), адже саме ці критерії визначають масштаби середовища дії СК всередині підприємства та дають зрозуміти, який пул контактів мало б мати підприємство за час свого існування.

Загалом до елементів системи інформаційного забезпечення управління СКП можна віднести: інформаційно-ресурсна, процесуально-діяльнісна та програмно-технічна [242].

Інформаційне забезпечення управління СКП має ґрунтуватись на принципах: прозорості, системності, інтеграції із зальною системою обліку та соціальної відповідальності.

Етапами процесу забезпечення інформацією можна виділити наступні:

- збір та аналіз даних із зовнішніх джерел - статистичні дані, дані конкурентів, державні стандарти, норми, рекомендації;
- проведення аналізу фінансового стану підприємства - фінансова звітність підприємства;
- проведення анкетування - використання анкетного опитування для отримання нефінансових даних, зокрема, тих, що характеризують потенціал СКП;

- визначення ключових показників ефективності - формування системи KPI з метою контролінгу та моніторингу ефективності заходів нарощення СК та ефективності управлінських заходів;

- визначення з засобами технічного забезпечення збору, обробки та зберігання зібраної інформації - технічний компонент, який також характеризує і рівень цифровізації підприємства та цифрових навичок персоналу.

Конкретні показники системи та етапів інформаційного забезпечення формуються за рахунок як зовнішніх, так і внутрішніх джерел інформації.

Система показників інформаційного забезпечення управління СКП представлена на рис. 3.1.



Рис. 3.1 Система показників інформаційного забезпечення управління СКП
Джерело: сформовано автором

Розглянемо більш детально конкретні показники на кожному з елементів системи інформаційного забезпечення.

Важливо в даному процесі використовувати цифрові продукти залежно від масштабів діяльності підприємства, його цілей, галузевої приналежності тощо. До інформаційних технологій, які мають перспективи застосування у сфері бухгалтерського обліку й аудиту належать наступні: хмарні технології; технології

програмних робіт та штучного інтелекту; технології блокчейн; технології роботи з великими масивами даних; Інтернет речей [251].

I. Формування показників інформаційного забезпечення управління соціальним капіталом підприємства із зовнішні джерел:

1.1. макропоказники соціально-економічного розвитку:

- загальні макроекономічні показників: темп росту ВВП, індекс інфляції, обсяг заощаджень та споживання населення, валютний курс, облікова ставка НБУ, динаміка міграційних процесів, загальні (статистичні) фінансові показники підприємств тощо;

- загальні показники, які характеризують результат ефективності державного управління: рівень тіньової економіки, рівень корупції, розвиток демократичного суспільства, розвиток людського капіталу тощо;

- рівень розвитку галузі: ті ж показники, що і на макрорівні, але з конкретизацією в галузі;

- показники, які характеризують розвиток інституційного середовища: кількість та якість бізнес-асоціацій, громадських організацій в сфері підприємництва та розвитку соціального капіталу, кількість проектів державного-приватного партнерства, кількість виконаних науково-дослідних робіт на замовлення підприємствами, розвиток фінансового та грошового ринку, участь у міжнародних проектах чи організаціях тощо;

1.2. дані конкурентного середовища:

- показники конкурентів у сфері соціального розвитку, розрахунок підприємницького СК (набір даних представлений у п. 1.3);

1.3. номативно-регулюючі показники у сфері соціально-економічної діяльності:

- показники в рамках трудового законодавства: рівень мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, рівень ЄСВ, вимоги до забезпечення техніки безпеки на підприємстві, організації робочого місця тощо;

- показники в рамках екологічних норм: допустимий рівень вмісту шкідливих речовин тощо.

II. Формування показників інформаційного забезпечення управління соціальним капіталом підприємства із внутрішніх джерел:

2.1. показники фінансової та економічної звітності:

- дані фінансової звітності: витрати, доходи, прибуток, вартість активів та нематеріальних активів, власного капіталу тощо;

- дані звіту про працю: чисельність працівників, їх рух на підприємстві тощо;

2.2. показники анкетного опитування: персоналу, менеджерів, споживачів тощо;

2.3. дані нефінансової звітності: дані про участь у соціальних та благодійних проектах та ефект від цього (і для підприємства, і для населення), вплив на екологію тощо;

2.4. система KPI: планові показники відображені в планах різного рівня та результати моніторингу ключових показників ефективності

Існуюча проблема якісного та чіткого інформаційного забезпечення необхідного для аналізу СК підприємства пробудила інтерес у вітчизняних науковців у сфері бухгалтерського обліку до розробки рекомендації щодо доповнення облікових номенклатур бухгалтерського обліку складовими СК. До прикладу таку роботу виконала О. М. Мельничук [252], вона пропонує певний їх перелік, який представлений у дод. **Ф**.

Як згадувалось вище, що в умовах, коли класичний бухгалтерський наразі не забезпечує з повна тими показниками, які необхідні якісного аналізу діяльності підприємства, де високий пріоритет має соціальна складова, альтернативним рішенням може бути розробка система KPI. Так, ми можемо виділити основні групи показників, які можна включати до даної системи з різним рівнем пріоритетності. Узагальнення представлено в дод. **Х**. На основі запропонованих показників можна розробити методику оцінки конкурентоспроможності, інвестиційної привабливості з урахуванням соціальної компоненти. Також розрахувати вартість СК на основі визначення джерел фінансування поточних та інвестиційних соціальних витрат, які в результаті формують соціальні ресурси (активи). Слід визначити структуру джерел фінансування соціальних витрат та вартість їх залучення за принципом

методики WAC. Порівняти із рентабельністю сукупного приросту доходів від соціальних інвестицій та поточних витрат.

Тобто в умовах значущості соціальної складової діяльності підприємства особлива увага має бути приділена забезпеченню якісної інформаційної бази, стан України в цьому питанні є таким, що потребує активного врегулювання, зокрема, в частині імплементації міжнародних стандартів нефінансової звітності, удосконалення номенклатури бухгалтерського обліку. Поки що дане питання знаходиться в перспективі вирішення, підприємства можуть з власної ініціативи розробляти систему КРІ. Такі заходи на підприємстві мають ряд позитивних наслідків: підвищення професійних, навичок, здобуття досвіду, підвищення якості та точності аналізу діяльності підприємства, буде сформована більш чітка та комплексна характеристика стану підприємства, а значить розширюються альтернативи заходів управління, покращення репутації та перспективи виходу на нові ринки в тому числі міжнародні тощо. Більш чітко, щодо мотивацій запровадження соціальної звітності описано в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Мотивація окремих заінтересованих сторін до користування соціальною звітністю

Окремі заінтересовані сторони	Мотивація до користування соціальною звітністю
Керівництво компанії	Можливість мати якнай докладнішу інформацію про економічні, екологічні, соціальні аспекти діяльності, суспільне визнання та суспільний вплив компанії. Особливу цінність становить інформація про додержання етики бізнесу, лояльність клієнтів, стан корпоративної культури, задоволеність персоналу, додержання законодавчих вимог, динаміку довіри до компанії з боку інститутів й акціонери громадянського суспільства. Матеріали соціальної звітності – це нові можливості самоаналізу та крок на шляху дальшого стійкого розвитку. Наявність цієї інформації дає можливість виявляти ризики та відкривати нові можливості для розвитку бізнесу
Персонал компанії та його представницькі органи (виробничі ради, профспілки та ін.)	Одержання докладної інформації про дії та плани компанії щодо формування компенсаційного пакета, реалізації соціальних програм, реструктуризація бізнесу, поліпшення умов праці, створення нових робочих місць.
Бізнес-партнери	Можливість з'ясувати, чи є їхній партнер надійною організацією, чи додержується остання етичних принципів ведення бізнесу, чи не порушує прав людини у сфері безпосереднього докладання праці, чи додержується міжнародно-правових норм, чи є ризик втратити

	(погіршити) імідж через співробітництво з цією організацією
Конкуренти	Можливість порівняння власних ініціатив у царині КСВ і нефінансових показників з ініціативами та показниками інших компаній (як конкурентів, так і не конкурентів). Це дає змогу виявити потенційні ризики, опрацювати заходи щодо вдосконалення своєї діяльності та поліпшити чи зберегти імідж
Споживачі	Одержання інформації щодо якості та цін на товари і послуги, змін у товарній політиці на перспективу, екологічної результативності компанії, додержання соціально-трудоових норм на виробництві. Остання інформація вкрай потрібна з огляду на те, що в багатьох країнах поширюється рух відповідальних споживачів, які відмовляються від споживання товарів, унаслідок виробництва яких завдано значної шкоди навколишньому середовищу або порушені права людини
Державні органи і органи місцевого самоврядування	Можливість порівняння задекларованої місії у статутних, інших документах з реальною участю компанії у розв'язанні соціальних та екологічних проблем регіону; оцінки вигід або витрат у зв'язку з присутністю компанії на конкретній території. Одержання інформації, необхідної для розроблення програм соціально-економічного розвитку та охорони навколишнього середовища в країні, регіоні, іншій територіальній одиниці

Джерело: [253 ст. 212-213]

Слід враховувати, що розробка даної системи потребуватиме залучення певної кількості ресурсів, а саме професійних, фінансових (заробітна плата фахівцям, можливі консультації тощо), часових тощо. Принципове ставлення вітчизняного бізнесу до надання прозорості, чесно, якісної звітності з ідентифікацією соціального впливу посилить позиції України в перспективі виходу на міжнародні ринки, сприятиме залученню міжнародного фінансування (кредити, гранти тощо), що в умовах війни та повоєнного відновлення грає важливу роль в економічному відновленні. Позитивним рішенням в даній ситуації буде доповнення нефінансового звіту (звіту про управління) підприємства розрахунковими даними щодо соціального впливу (бо переважно дана інформація має декларативний характер), опитування споживачів та працівників тощо. Слід застосувати програмно-цільовий підхід при відображенні даних у нефінансовій звітності, який передбачає моніторинг динаміки змін СК паралельно з ефективністю понесених витрат на впровадження інструментів управління ним. Але важливо, що відображення даних показників має здійснюватись на системній основі, інакше не можливо буде визначити динаміку результативних показників, а значить і ефекту від них.

3.3. Інструменти розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки

Розвиток соціального капіталу підприємства - це контрольований процес його трансформації в такій послідовності: латентний стан - об'єкт управління - ефективний ресурс розвитку підприємства. Соціальний капітал присутній на підприємстві апіорі. Ще не ставши об'єктом управління він також видозмінюється, але неконтрольовано, в такому випадку він може набувати як позитивного так, і негативного характеру, що в контексті управління підприємством є ризиком. Вважається, що за умови позитивного вектору розвитку СК у внутрішньому середовищі підприємства трудовий колектив характеризується високим рівнем креативності, організованості та самостійності у прийнятті рішень. Але результати опитування представлені у п. 2.4, показують, що високий рівень СК присутній в ієрархічних організаційних структурах. Це говорить про те, що на даному етапі розвитку СКП потребує системних заходів управління для активізації універсальних навичок персоналу (покращення якості ЛК).

З ініціативи власника (топ менеджера тощо) він стає об'єктом управління, система управління описана в п. 3.1. В процесі управління підприємство має сформувати групу інструментів розвитку, виходячи із початкового стану СКП, специфіки діяльності та цілей розвитку. Далі будуть наведені пропозиції, щодо інструментів розвитку СКП. В результаті імплементації управління СКП в загальну систему менеджменту на підприємстві та системного підходу до цього процесу очікується, що СКП стане ефективним ресурсом розвитку підприємства.

Сформований підхід до оцінки СК лежить в основі системи управління ним, а тому можна розглядати різні сценарії його результатів, що буде покладено в основу розробки пропозицій щодо інструментів розвитку СКП в умовах МЕ.

Серед запропонованих структурних елементів СКП зазначимо, що в економічному контексті вагоме значення має саме компонент довіри, оскільки саме його розвиненість створює передумови до ефективного розвитку інших компонентів. Це легко обґрунтувати моделюючи ситуацію повної недовіри всередині та зовні

підприємства підприємства. Коли не має довіри підприємство несе величезні витрати на організацію контролю, перевірок, наявна велика кількість формальних процедур тощо. Відповідно такий стан речей не є перспективою для побудови довірчих стійких відносин з колективом чи партнерами, розвитку корпоративного духу, креативності, ініціативності, не активізується потенціал ЛК, не є гнучким у прийнятті рішень тощо. Це важливо враховувати для визначення пріоритетності (вагомості) розвитку окремого компоненту СКП.

Отже, виходячи із запропонованого підходу оцінки СКП, результатів опитування та економічного підґрунтя дослідження СКП можемо концептуально відобразити взаємозв'язок станів та компонентів СКП (див. рис.3.2).

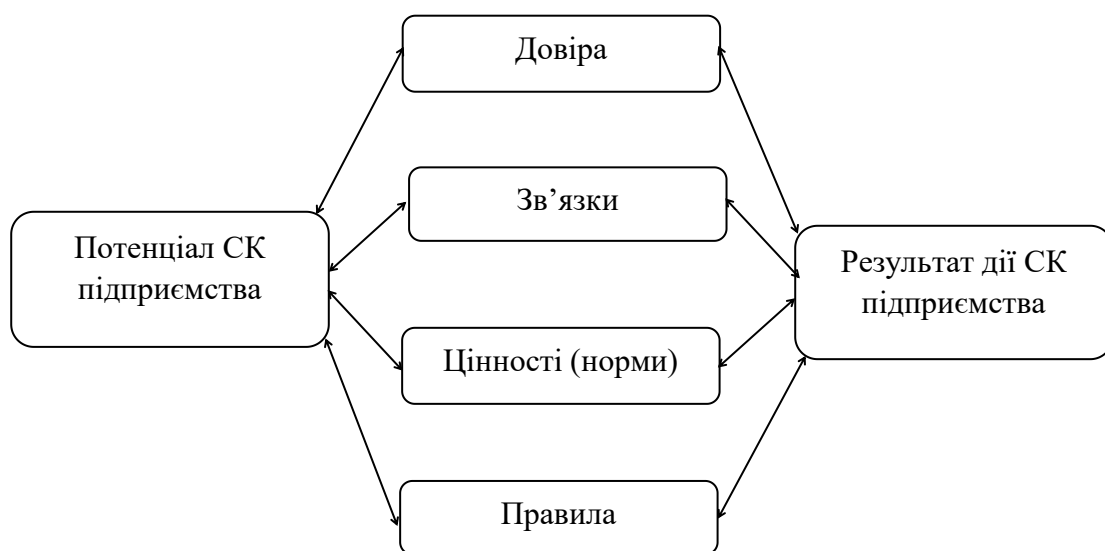


Рис. 3.2 Взаємозв'язок станів та компонентів СКП

Джерело: сформовано автором

Дана візуалізація показує, що потенціал СКП формується з чотирьох основних елементів, рівень розвитку, який, в свою чергу, впливає на результат дії СКП. Відповідно отримані результати визначають якість елементів СК та в подальшому формують передумови чи перспективи до нарощення потенціалу СК.

Тепер поетапно розглянемо, які ситуації (сценарії) можуть виникнути у ході аналізу СК:

I. Різниця у співвідношенні структурних рівнів:

- ситуація 1: Зовнішній СКП, $ESCE >$ Внутрішній СКП, $ISCE$.

Характерна для підприємств, де більше 250 осіб та в межах 10-49 осіб та для таких організаційних структур як проста лінійна, дивізійна та проектна.

- ситуація 2: Внутрішній СКП, $ISCE >$ Зовнішній СКП, $ESCE$

Характерна для підприємств, де в межах 50-249 осіб та до 9 осіб та для таких організаційних структур як лінійно-функціональна та матрична.

В розрізі таких ситуацій не можна говорити, що якась із ситуацій є позитивною чи негативною для підприємств - це індивідуальна особливість для кожного. Виходячи з цього підприємство має більш чітку картину щодо своїх конкурентних переваг та слабких місць, на основі цього формує загальну політику управління на підприємстві. Разом із заходами націленими на підтримку досягнутого рівня у зовнішньому та внутрішньому СКП, або ж заходять коригування їх існуючого стану з метою досягнення цільового складу компонентів.

II. Різниця у співвідношенні станів СКП на різних структурних рівнях:

- ситуація 1: Потенціал зовнішнього СКП, $ESCE_P >$ Результат зовнішнього СКП, $ESCE_R$. Така ситуація говорить про те, що на підприємстві є нереалізований зовнішній потенціал СКП та слід проаналізувати його якість. Наприклад, наявна значна кількість корисних контактів, але рівень економії від цього відсутній або не збільшується; сформовані корпоративні цінності не забезпечують ефективну модель поведінки підприємства, що відповідно не призводить до підвищення репутації компанії у споживача та партнерів. В таких умовах важливо враховувати думки споживачів та періодично проводити експрес опитування по ключових питаннях якості продукції чи обслуговування споживачів. Результати цього опитування інтегрувати у СУСКП.

- ситуація 2: Результат зовнішнього СКП, $ESCE_R >$ Потенціал зовнішнього СКП, $ESCE_P$. Таку ситуацію слід розглядати комплексно з іншими факторами впливу на результативність діяльності підприємства. Бо таке співвідношення може свідчити про те, що підприємство використовує наявний потенціал, але грають роль інші елементи менеджменту, які впливають на результативність діяльності. В такій

ситуації підприємству слід звернути увагу на нарощення СК, оскільки інше ресурсне забезпечення дозволяє це зробити, що в перспективі дозволить генерувати з нього економічні вигоди.

- ситуація 3: Потенціал внутрішнього СК, $ISCE_P >$ Результат внутрішнього СК, $ISCE_R$. Така ситуація відповідає таким же характеристикам як описувалось стосовно зовнішнього СК. Але має бути адаптована до показників внутрішнього СК. Аналіз відповідей менеджерів та працівників підприємств показав, що в них можуть бути різні погляди на ситуацію всередині підприємства. Тому при дослідженні СК всередині фірми слід також проводити опитування працівників та співставляти думки керівництва з думками персоналу. Такі заходи зменшать ступінь непорозумінь, конфліктів та підвищать рівень лояльності працівників, репутацію підприємства як роботодавця.

- ситуація 4: Результат зовнішнього СК, $ISCE_R >$ Потенціал зовнішнього СК, $ISCE_P$. Так само можна говорити про те, що підприємство використовує наявний внутрішній потенціал СК, але роль грають і інші мотиваційні заходи, а саме заробітні плата, ефективний менеджмент персоналу, фінансове управління. Тому також таку ситуацію слід розглядати комплексно з іншими елементами менеджменту на підприємстві, що б виявити ступінь впливу СК на цей результат та оцінити подальші перспективи нарощення СК.

III. Аналіз елементів СК підприємства. В контексті розгляду оцінки показників початково слід ідентифікувати стан, визначити цільову структуру СК та вагомість окремого елемента, на основі цього, розробити конкретні заходи, алгоритми стосовно елементів, які б дозволили досягти бажаної структури.

На наш погляд, в узагальненому вигляді, комплекс таких інструментів в умовах МЕ можна представити за допомогою рис. 3.3.



Рис. 3.3 Система інструментів розвитку СК підприємства

Джерело: сформовано автором [241]

Дана схема показує, що підприємство початково має певний стан соціального капіталу, до моменту управління яким він є латентним. Застосувавши підхід до оцінки стану та ефективності СКП, описаний в пункті 1.3, слід формувати набір інструментів управління та розвитку СКП. Наведений перелік загальних інструментів розвитку СК не є унікальним, тобто поодинокі дані заходи використовуються на підприємствах, але для досягнення мети управління СК та забезпечення його розвитку пропонуємо їх диференціювати за направленістю

впливу на конкретний компонент СКП. Тому ми виділяємо наступні групи інструментів розвитку соціального капіталу підприємства: соціально-, ціннісно-, інноваційно- та інституційно-орієнтовні. Їх направленість впливати на розвиток окремого компонента СК наведена на рис 3.3 [241].

Вважаємо, що окремий інструмент розвитку СКП має синергетичний ефект та комплексно впливає на всі інші елементи. Підприємство визначившись із набором інструментів, після їх реалізації отримує збалансовану структуру СК, яка буде відповідати цілям та специфіці діяльності підприємства, а також загальній економічній моделі держави, вектору її розвитку [241].

Ключову роль в даних інструментах грають саме інноваційно-орієнтовні, бо вони передбачають реалізацію механізмів МЕ. Впровадження даних механізмів сприятиме формалізації соціального капіталу та при забезпеченні системного підходу [241].

Особливу увагу слід зосередити на елементі довіри, бо між довірою всередині підприємства та зовнішніми стейкхолдерами (споживачами, партнерами тощо) є взаємозв'язок. Довіра сформована всередині трудового колективу формує у працівників більш відповідальне ставлення до свої обов'язків. Так, відбувається більш якісне обслуговування клієнтів, це позитивно впливає на їх лояльність, за умови, що має місце стабільно-якісне обслуговування відбувається процес рекомендацій послуг чи товарів знайомим, відповідно, це збільшує обсяг продажів. Збільшення продажів, формує стабільний грошовий потік для підприємства, який забезпечує вчасну виплату заробітної плати та формування мотиваційних виплат. Як показує опитування працівників найбільш вагомим чинником забезпечення довіри на підприємстві є саме ті, які пов'язані із виплатами заробітної плати. Відповідно, якщо підприємство це забезпечує, то довіра до нього зростає та всередині колективу не має незадоволення ним та обговорень негативних проявів підприємства як роботодавця, що також впливає і на довіру між працівниками.

Акцентуємо увагу на тому, що інституційно-орієнтовні інструменти розвитку соціального капіталу підприємства з використанням сучасних цифрових рішень у взаємодії бізнес-держави є першочерговими у забезпеченні розвитку СКП, оскільки

це є основою його моделі поведінки. Так, демонструється наскільки саме підприємство дотримується правил, якщо цей елемент на підприємстві врахований, то це свідчить про чесність та прозорість діяльності, відповідно, менеджмент може вимагати такого ж відношення з боку працівників та стейхолдерів. На жаль, в Україні високий рівень тіньової економіки, тобто значна кількість підприємств приховують свої доходи, мають неофіційних працівників, не дотримуються норм трудового законодавства тощо. Низький контроль за забезпеченням підприємств дотримання своїх інституційних обов'язків призводить до того, що з їх боку не забезпечуються належні умови праці, соціальні гарантії для працівників тощо. В таких умовах важко говорити про можливість використання інших груп інструментів розвитку СК. Тому їх застосування має певну логічну послідовність впровадження, яка представлена на рис. 3.4.



Рис. 3.4 Логічна послідовність застосування інструментів розвитку СК підприємства
Джерело: сформовано автором

Отже, нами були визначені основні інструменти розвитку соціального капіталу підприємства, які були згруповані за напрямками впливу. Враховуючи, що елементом соціального капіталу є дотримання правил, то в рамках підприємства цей

компонент є ключовим у забезпеченні розвитку соціального капіталу, що обумовлює логічну послідовність реалізацію запропонованих інструментів.

Реалізація процесу управління СК здійснюється через застосування конкретних інструментів його розвитку, які відчутно трансформуються в умовах МЕ. Так, МЕ характеризується такими особливостями, як продукування мережевого блага та мережевого ефекту, активним розвитком цифрових технологій, зміною ієрархічних зв'язків на горизонтальні оперативні взаємозв'язки, важливим управлінським ресурсом стає інформація, використовуються гнучкі форми управління тощо. З огляду на це, пул інструментів розвитку постійно трансформується та поповнюється по мірі зростання рівня цифровізації суспільства та економіки [241]. Спираючись на визначені особливості взаємодії СК та мережевого ефекту в різних моделях взаємовідносин підприємства, було сформовано перелік інструментів управління СК в межах цих взаємовідносин (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Інструменти управління СКП в межах моделей взаємовідносин підприємства

Модель взаємовідносин	Інструменти управління СК
Підприємство-споживачі	-цифровізація комунікації з клієнтами; -наявність програми лояльності; -робота з відгуками; -використання досвіду споживача, емпатія; -якість продукції (послуги) тощо
Підприємство-трудова колектив	-визначення оптимальної кількості працівників та встановлення чітких вимог до їх ключових компетентностей; -встановлення індивідуальної системи КРІ; -підтримка репутація соціально-відповідального роботодавця; -забезпечення навчання та соціальних гарантій для персоналу тощо
Підприємство-адміністрація	-прозора та відкрита діяльність; -активізація діалогу з державою замість відмови від нього та ведення діяльності в "тіні"; -прояв соціально-економічної активності для формування ефективної переговорної позиції з місцевою або державною адміністрацією; -формування суспільного договору
Підприємство-постачальники	- формується пул постачальників, кількість яких залежить від галузевої приналежності підприємства, його розміру та обсягів його діяльності тощо; - має бути сформована мережа контактів потенційних

	постачальник для оперативної заміни існуючого через виникнення кризових ситуація у відносинах (затримка поставок, зниження якості тощо).
Підприємство-партнери	-визначення фіксованої кількості учасників з чіткою ідентифікацією спільної мети та методів її досягнення; -отримання вигоди пропорційне до залучених особистих ресурсів учасника
Підприємство-кредитно-фінансові установи	- відповідність вимогам комплаєнс-контролю тощо.

Джерело: сформовано автором

В ході роботи ми визначили ключові елементи системи управління СКП, зазначивши особливості цього процесу в умовах МЕ. Так, було визначено основну мету, принципи, функції, етапи управління, а також сформовані групи інструментів розвитку та логічна послідовність їх впровадження. Можна підсумувати, що перспектива впровадження системи управління соціальним капіталом на підприємстві матиме позитивні наслідки як для окремого підприємства, в контексті покращення ефективності управління, оптимізації витрат, нарощення позитивної репутації, так і для економічного розвитку країни особливо в умовах повоєнного відновлення. Конкретизації потребує процес інтеграції системи управління соціальним капіталом в загальний менеджмент на підприємстві в контексті визначення відповідальних осіб, формування системи КРІ тощо. Дані питання будуть розкриті в наступних роботах автора.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3

Переважно підприємства не беруть ініціативу в свої руки та не приймають кардинальні рішення у сфері управління людським та соціальним капіталом, при цьому маючи значні можливості впливати на процес формування позитивного соціального капіталу як в площині свого підприємства, так і на рівні держави. Специфічною причиною виникнення даної ситуації можна вважати не розвиненість теорії управління соціальним капіталом підприємств в реаліях економічного стану України. Тому гостро стоїть питання розробки ефективної системи управління СК підприємства.

Включення даної системи в менеджмент підприємства також забезпечить досягненням ним сучасної цільової функції підприємства, яка відповідає стейкхолдерській моделі управління - створення цінності для всіх зацікавлених сторін.

Реалізація принципів управління соціальним капіталом підприємства, а саме включеність в концепцію менеджменту, багаторівневність характеру управлінських рішень, комплексність у формуванні управлінських рішень, орієнтація та інтеграція із стратегічними управлінськими рішеннями, соціально-ринкова орієнтація забезпечить здійснення цього процесу на системній основі. За таких умов будуть сформовані передумови для запровадження системи управління соціальним капіталом підприємства, яка включає в себе мету, принципи, завдання, етапи та механізм.

Важливим елементом системи управління СКП є інформаційне забезпечення. Систематизовані нами наявні джерела інформації стосовно стану СК підприємств та визначені проблемні аспекти в цьому питанні дозволять сформулювати якісне інформаційного забезпечення управління СКП. Водночас на державному рівні необхідно сформулювати чіткі вимоги до ведення звітності у соціальній сфері, що стане передумовою до уніфікації оцінки нематеріальних компонентів розвитку підприємства, в тому числі СК. В Україні немає чітких законодавчих вимог щодо публікації нефінансової звітності для всіх підприємств. Так само, як і немає мотиваційних програм, що стимулюють підготовку подібних звітів. Тому великі компанії самостійно приймають рішення щодо цього питання, а малі та середні підприємства переважно не звертають уваги на формальний облік даного активу.

З метою забезпечення якісного впровадження системи управління соціальним капіталом підприємства необхідно дотримуватись чіткого підходу до формування інформаційного забезпечення цього процесу. Це забезпечується дотриманням принципів прозорості, системності, інтеграції з загальною системою обліку та соціальної орієнтації. Даний підхід включає в себе систему показників, етапи збору даних та орієнтовний набір КРІ для врахування соціальної складової у системі контролінгу підприємства.

Інструменти управління СКП поділено на групи: соціально-, ціннісно-, інноваційно- та інституційно-орієнтовні. Реалізація окремих з цих інструментів має певну направленість, наприклад, соціально-орієнтовні інструменти впливають на формування довіри на підприємстві, але так як між всіма елементами СК підприємства є взаємозв'язок, то опосередковано спостерігається і покращення інших елементів. Будь-який інструмент розвитку СКП має синергетичний ефект та комплексно впливає на всі інші елементи. Підприємство визначившись із набором інструментів, після їх реалізації отримує збалансовану структуру СК, яка буде відповідати умовам соціально-орієнтовної економіки та індивідуальним цілям підприємства.

Інституційно-орієнтовні інструменти розвитку СКП є першочерговими у забезпеченні розвитку СК, оскільки це є основою його моделі поведінки. Так, демонструється наскільки саме підприємство дотримується правил, якщо цей елемент на підприємстві врахований, то це свідчить про чесність та прозорість діяльності, відповідно, менеджмент може вимагати такого ж відношення і з боку працівників.

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано вирішення актуального науково-прикладного завдання, яке полягає у вдосконаленні теоретико-методологічних засад, обґрунтування напрямів та інструментів формування та розвитку соціального капіталу підприємства в умовах мережевої економіки. За результатами дослідження сформульовано такі висновки та пропозиції:

1. Відсутність узгодженої дефініції поняття соціальний капітал підприємства ускладнює розвиток даного концепту в практичній площині. Дослідження понятійного апарату теорії соціального капіталу та виділення його сутнісних характеристик дозволило сформулювати авторське трактування соціального капіталу підприємства як ресурсу, який апріорі присутній на підприємстві з моменту його створення та розвивається в процесі його діяльності, включає в себе сформований рівень довіри, мережу зв'язків, систему цінностей, норм та правил, за умови інвестицій в нього та збалансованого складу компонентів приносить вигоди (економію) в довгостроковій перспективі та формує соціальний ефект. Його класифікаційними ознаками є: характер існування (усвідомлений та латентний); рівень збалансованості (збалансований та незбалансований); стан управління (потенційний та реалізований); рівень взаємодії (зовнішній та внутрішній). Відмінність у специфіці діяльності підприємства та необхідність індивідуалізації інструментів управління ним обумовлює наявність різних його моделей за критерієм домінування одного з його компонентів (ідеальна, консервативна, ідеологічна, філантропічна, модель онлайн-мережі, стратегічно-орієнтовна). Сутність соціального капіталу як економічної категорії полягає в тому, що він виражає об'єктивно існуючі економічні зв'язки і відносини з приводу поєднання матеріальних та нематеріальних факторів виробництва.

2. Розвиток мережевої економіки інтенсифікує формування соціального капіталу. Складові соціального капіталу є елементами життєздатності мережі, а продукти мережевої економіки формалізують соціальний капітал. Постійна присутність соціального капіталу у процесі мережевізації моделей взаємовідносин підприємств визначає характер прояву мережевих ефектів. Позитивний вплив мережевого ефекту

полягає в тому, що збільшення кількості учасників призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства, адже нарощення клієнтської бази збільшує фізичний обсяг продажів, відбувається економія на масштабі виробництва, має місце ефект “мережевої пастки”, присутній в моделях підприємство-споживач, підприємство-адміністрація. Негативний полягає в тому, що збільшення учасників несе ризик узгодженості дій, конфлікту інтересів, збільшення часу на прийняття рішень тощо. Іманентний в моделях підприємство-трудова колектив, підприємство-партнери. Не проявляється мережевий ефект в моделях підприємство-постачальники, підприємство-кредитно-фінансові установи через природу даних відносин та виробничі обмеження.

3. Дослідження динаміки соціального капіталу підприємства реалізується через розрахунок інтегрального показника. В першу чергу підприємствам необхідно мати орієнтири соціального розвитку та базу порівняння. Інтегральна оцінка на мікрорівні передбачає поділ соціального капіталу на зовнішній та внутрішній з виокремленням потенційної та реалізованої компоненти в розрізі окремих його елементів (довіри, правил, цінностей, зв'язків), що структурує соціальний капітал за рівнем, станом та елементами, конкретизує алгоритмізацію процесу оцінки, деталізує її результати. Результат інтегральної оцінки соціального капіталу підприємства залежить від визначення вагомості її компонентів, на даний процес впливає специфіка діяльності підприємства, професіоналізм експертної групи, цілі розвитку підприємства. Для формування управлінських рішень необхідно здійснювати аналіз складових соціального капіталу, оскільки переважання окремого елемента описує модель соціального капіталу, визначає характер його прояву, конкретизує інструменти управління.

4. Дослідження передумов формування соціального капіталу України ґрунтується на з'ясуванні взаємозв'язку динаміки ВВП на душу населення, Субіндексів Соціального капіталу в Індексі процвітання (описує когнітивний соціальний капітал, оскільки відображає довіру) та Глобальному індексі стійкої конкурентоспроможності (описує структурний соціальний капітал, бо оцінюється на основі статистичних даних щодо дотримання норм та правил в державі). Визначено,

що характер кризи формує різні взаємозалежності між даними показниками. Коли криза пов'язана з економічними потрясіннями, то це одночасно негативно впливає на ВВП та рівень соціального капіталу. А саме знижується рівень довіри до владних інститутів у випадку їх неспроможності нівелювати негативні наслідки кризи та трансформується співвідношення компонентів когнітивного соціального капіталу. Як наслідок, в Україні сформувалось збільшення довіри до органів захисту та правопорядку, банків (як джерел фінансування в умовах дефіциту фінансового забезпечення), натомість до органів законодавчої та виконавчої влади, закладів освіти довіра зменшується, що свідчить про їх інституційну слабкість. Таким чином, очевидно є потреба в новому суспільному договорі, який має передбачати динамічні інституційні перетворення з боку держави (зростання довіри до державних інститутів) та активізація ролі підприємств у формуванні високих стандартів корпоративної культури та господарського менталітету (прозорість та чесність бізнесу). В той час, коли криза пов'язана з фактором виживання (війна), то зафіксовано факт стрімкого зростання рівня когнітивного соціального капіталу на тлі різкого падіння ВВП, що вказує на те, що в умовах загрози існуванню економічній системі соціальний капітал може зростати на противагу кризовим явищам, певною мірою компенсувати їх негативні наслідки з метою збереження системи.

5. Тенденції взаємозв'язку розвитку соціального та людського капіталу в Україні відповідають тенденціям розвинених країн (Німеччина, Швеція, США), а саме оцінка людського капіталу є вищою ніж оцінка соціального капіталу, наявний розрив між когнітивним та структурним соціальним капіталом. Активізувати розвиток соціального капіталу та подолати розрив між когнітивним та структурним соціальним капіталом можливо за допомогою розвитку універсальних навичок (так званих *soft skills*), що також дозволить вдосконалювати політику підбору персоналу на підприємствах, а також важлива ефективна участь владних структур у забезпеченні розвитку соціального капіталу.

6. Україна наразі перебуває на етапі інтенсивної цифрової трансформації. Співвідношення динаміки Індексу мережевої готовності, рівнів когнітивного та

структурного соціального капіталу показали, що соціальний капітал вище ніж рівень розвитку мережевої економіки, що імплементується у попередню тезу, про те, що наявність високого рівня розвитку людського капіталу не забезпечує монетизації соціального капіталу та розвитку мережевої економіки без забезпечення інституційної ефективності. Саме тому Мінцифрою активізовані процеси цифрового розвитку населення. І такий процес активно підтримується ним, оскільки вищий рівень цифрових навичок забезпечує вищий рівень оплати праці.

7. Соціальний капітал підприємства характеризується високим рівнем взаємної довіри між членами трудового колективу, але низькою інтенсивністю використання особистих контактів у досягненні бізнес-цілей, що проектується на розвиток рівнів соціального капіталу, бо зовнішній соціальний капітал має невикористаний потенціал, а внутрішній навпаки. Висока варіативність у рівні соціального капіталу та переважаючих його моделях на підприємствах різного розміру та з різними організаційними структурами управління індивідуалізує стратегію та інструменти розвитку соціального капіталу, що має враховуватись та формалізуватись в бізнес-плані підприємства паралельно з конкретизацією процесу цифрової трансформації та дозволить підвищити прогнозованість діяльності підприємства, забезпечить передумови до підвищення рівня рентабельності та нарощення ринкової вартості.

8. Неконтрольований розвиток соціального капіталу підприємства знижує ефективність управлінських рішень та підвищує ризикованість діяльності підприємства. Ефективність діяльності підприємства можливо за допомогою впровадження системи управління соціальним капіталом, яка включає в себе мету, принципи, завдання, етапи, механізм та інструменти розвитку - є комплексним перспективним елементом менеджменту. Включення її в загальну концепцію менеджменту дозволить: оптимізувати соціальну політику підприємства, в контексті удосконалення її заходів, кількісного та якісного обліку її результатів; підвищити рівень продуктивності праці, шляхом раціонального підходу до аналізу психологічного клімату в трудовому колективі, співставності поглядів керівництва та працівників тощо; покращення комунікації та координації всіх підрозділів компанії, адже превентивним заходом до ефективного впровадження даної системи

є опис бізнес-процесів для розуміння анатомії підприємства, ідентифікації “вузьких місць” тощо; удосконалення менеджменту підприємства шляхом доповнення його компонентом суб’єктивної системної оцінки соціального капіталу; підвищення цифрових навичок персоналу, бо важливим її елементом є зважена цифровізація підприємства, яка дозволить формалізувати соціальний капітал та удосконалити його кількісний та якісний облік тощо.

9. В умовах посилення ролі нематеріальних чинників в управлінні підприємством, інтеграції держави в європейську економічну спільноту та необхідності залучення міжнародного фінансування облікова політика підприємства має доповнюватись метриками, пов’язаними з оцінкою соціального капіталу підприємства. Таким чином слід застосовувати програмно-цільовий підхід, який передбачає моніторинг динаміки змін соціального капіталу паралельно з ефективністю понесених витрат на впровадження інструментів управління ним. Таким чином, підхід до формування інформаційного забезпечення включає в себе систему фінансових та нефінансових показників, етапи збору даних та орієнтовний набір КРІ для врахування соціальної складової у системі контролінгу підприємства.

10. Система інструментів розвитку соціального капіталу відображає його структуру та включає такі їх групи: соціально-, ціннісно-, інноваційно- та інституційно-орієнтовні, в межах яких застосуються цифрові продукти. Конкретизація груп інструментів розвитку забезпечить уніфікацію алгоритму управління соціальним капіталом на підприємстві та структуру управлінської звітності при відображенні показників ефективності заходів управління. Ефективність впровадження даних інструментів ґрунтується на забезпеченні принципів прозорості, соціальної орієнтації, узгодженості з цілями розвитку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Соціальний капітал: еволюція концепції. *Вісник КНТЕУ*. 2021. №5. С. 34-46. URL: https://www.academia.edu/108374289/Social_Capital_Evolution_of_the_Concept (дата звернення 01.12.2021).
2. Мочерний С. В. *Методологія економічного дослідження*. Львів: Видавництво “Світ”, 2001. 416 с.
3. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70. Is. 5. P. 2: Investment in Human Beings, (pp. 9-49).
4. Schultz T. W. Investment in human capital. *The American Economic Review*. Vol. 51. No. 1 March, 1961. pp. 2-17.
5. Loury G. Intergenerational Transfers and the Distribution of Earnings. *Econometrica. The Econometric Society*. 1981. Vol. 49, No. 4. pp.843-867.
6. Ben-Porath Y. The F-Connection: Families, Friends, and Firms and the Organization of Exchange. *Population and Development. Review*. 1930.
7. Arrow K. J. Social Choice and Individual Values. (1st ed.). *Cowles Commission Mongr.* 1951. No. 12.
8. Coleman J. S. Foundations of social theory. *Cambridge: Harvard University Press*. 1990. p. 302.
9. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. 1988. №94. pp.95–120.
10. Bourdieu P. The Forms of Capital. *Handbook of theory and research for the sociology of education, edited by John G. Richardson*. New York: Greenwood Press. 1986. p. 248.
11. Fukuyama F. Trust : the social virtues and the creation of prosperity. *London: Hamish Hamilton*. 1995. p. 10.
12. Fukuyama F. Social capital and the modern capitalist economy: Creating a high trust workplace. *Stern Business Magazine*. 1997. p.4.
13. Putnam R. D. Bowling alone: America’s declining social capital. *Journal of Democracy*. 1995. №6. pp. 65 – 78.

14. Putnam R. D. Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy. *Princeton: Princeton University Press*. 1993.
15. Dasgupta P. Social Capital and Economic Performance. Analytics*. *University of Cambridge. Mimeo*. 2001. p. 40. URL: https://www.feem-web.it/ess/ess04/contents/dasgupta_1.pdf (дата звернення 01.12.2020).
16. Paldam M. Social Capital: One or Many? Definition and Measurement. *Journal of Economic Surveys*. 2000. Vol. 14, issue 5. pp. 629–654.
17. Granovetter M. The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revised. *Sociological Theory*. 1983. №3. pp. 201–233.
18. Ryan L. Looking for Weak Ties: Using a Mixed Methods Approach to Capture Elusive Connections. *The Sociological Review*. 2016. p. 951–969.
19. Sharone O. Social Capital Activation and Job Searching: Embedding the Use of Weak Ties in the American Institutional Context. *Work and Occupations*. 2014. №41. pp. 409–439.
20. Portes A. Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*. 1998. pp. 1 – 25.
21. Flap H., Völker B. Goal specific social capital and job satisfaction Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social Networks* 23. 2001. pp. 297–320.
22. Inglehart R., Foa R., Peterson C., Welzel C. Development, Freedom and Rising Happiness: A Global Perspective (1981-2006). *Perspectives on Psychological Science*. Vol. 3, No. 4. 2008. pp. 264-85.
23. Woolcock M., Narayan D. Social Capital: Implications for Development Theory. *The World Bank Research Observer*. 2000. № 15. pp. 225-251.
24. Woolcock M. Social capital and economic development: Towards a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*. 1998. No. 27. pp. 151 – 208.
25. Woolcock M., Grootaert C., Narayan D., Nyhan V. Measuring Social Capital An Integrated Questionnaire. *The World Bank*. 2003. p. 61. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/515261468740392133/pdf/281100PAPER0Measuring0social0capital.pdf> (дата звернення 01.12.2020).

26. Steinfield C., Ellison N., Lampe C., Vitak J. (eds.). Online social network sites and the concept of social capital. *Frontiers in New Media Research*, New York: Routledge. 2012. pp. 115-131.
27. Stephen K., Keefer P. Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. *The Quarterly Journal of Economics*. Nov.1997.Vol. 112, No. 4. pp. 1251-1288.
28. Algan Y., Cahuc P. Inherited Trust and Growth. *American Economic Review*. Dec. 2010. Vol. 10, No. 5. pp. 2060-2092.
29. Guiso L., Sapienza P., Zingales L. The role of social capital in financial development. *American economic review*. June, 2004. No. 3., Vol.94. pp.526-556.
30. Bottazzi L., Da Rin M., Hellmann T. The Changing Face of the European Venture Capital Industry: Facts and Analysis. *The Journal of Private Equity*. Spring 2004. Vol. 7, No. 2. pp. 26-53.
31. Boxman E. A. W., De Grant P. M., Flap H. D. The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers. *Social Networks*. 1991. No. 13. pp. 51–73.
32. Burt R. Structural Holes: The Social Structure of Competition. *Cambridge: Harvard University Press*. 1992. p. 9.
33. Burt R. The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*. 1997. No. 42. pp. 339 – 365.
34. Brehm J., W. Rahn. Individual-Level Evidence for the Causes and Consequences of Social Capital. *American Journal of Political Science*. 1997. No. 41. pp. 999 – 1023.
35. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. 1998. No. 23. pp. 242 – 250.
36. Knoke D. Organizational networks and corporate social capital. *Corporate Social Capital and Liability*, edited by S. M. Gabbay. Boston: Kluwer. 1999. No.17. P.42.
37. Parsons L. Embedding the «Black Box»: A Reformulated Social Capital Theory for the Exploration of Socio-Physical Linkages. *Cogent Social Sciences*.2015. № 1.
38. Fischer C. Bowling Alone: What’s the Score? *Social Networks*.2005. Vol. 27. № 2. P. 157.

39. Fine B. Social Capital versus Social Theory: Political Economy and Social Science at the Turn of the Millennium. *London: Routledge*. 2001.
40. Membiela-Pollán M., Atilano J., López P. La teoría del capital social. 2016. URL: https://www.researchgate.net/publication/316463724_La_Teoria_del_Capital_Social (дата звернення 01.12.2020).
41. Adler P. S., Kwon S. W. Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*. Jan., 2002. Vol. 27, No. 1. pp. 17-40.
42. Ostrom E., Dasgupta P., Serageldin I. (eds.). Social Capital: A Fad or a Fundamental Concept? *Social Capital: A Multifaceted Perspective, Washington, D.C.: World Bank*. 2000. URL: https://www.researchgate.net/publication/247561213_Social_capital_A_fad_or_a_fundamental_concept (дата звернення 01.12.2020).
43. Ostrom E. Collective Action and the Evolution of Social Norms. *Journal of Natural Resource Policy Research*. 2000. Vol. 6., No. 4. pp. 137-158.
44. Геєць В. Розвиток соціального капіталу – найбільше багатство у світі. *Віче*. 2011. № 1. С. 22-26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/viche_2011_1_15 (дата звернення 01.12.2020).
45. Галушка З. І., Нафус І. І. Соціальний капітал як економічний ресурс: сутність та умови нагромадження : монографія. Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. 248 с.
46. Буркинський Б. В., Горячук В. Ф. Соціальний капітал: сутність, джерела та структура, оцінка. *Економіка України*. 2013. № 1 (614). С. 67–81.
47. Журавльова І. В., Немешкало К. Р., Курбатова О. А. Методичні основи управління соціальним капіталом підприємства: звіт про науково-дослідну роботу. 2014. 127 с.
48. Hanifan L.J. The Rural School Community Center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. September, 1916. Vol. 67. № 1. P. 138.
49. Туган-Барановський М. І. Кооперація, соціальні основи її та мета: монографія. К.: Дніпросоюз, 1918. 420 с.

50. Jacobs J. *The Death and Life of Great American Cities*. New York : *Vintage Books*. 1961. 459 p.
51. Mancur O. *The logic of collective action*. *Harvard University Press*. 1965. URL: https://books.google.com.ua/books/about/The_Logic_of_Collective_Action.html?id=jzTeOLtf7_wC&redir_esc=y (дата звернення 01.12.2020).
52. Labonne J., Chase R. S. Community-Driven Development Projects Enhance Social Capital? Evidence from the Philippines. *The World Bank. Sustainable Development Network. Social Development Department. WPS4678*. July 2008. Impact Evaluation Series No. 23. p.36.
53. Pugno M., Verne P. Life Satisfaction, Social Capital and the Bonding-Bridging Nexus. *The World Bank. Middle East and North Africa Region. Economic Policy, Poverty and Gender Unit. WPS5945*. January 2012. p.34.
54. Agénor P. R., Dinh H. T. Social Capital, Product Imitation and Growth with Learning Externalities. *The World Bank. Development Economics. Operations and Strategy Unit. WPS6607*. September 2013. p.33.
55. Avdeenko A., Gilligan M. J. International Interventions to Build Social Capital Evidence from a Field Experiment in Sudan. *The World Bank. Africa Region. Social Protection Unit & Development Research Group. Impact Evaluation Team. WPS6772*. February 2014. p.53.
56. Hamilton K., Helliwell K., Woolcock K. Social Capital, Trust, and Well-being in the Evaluation of Wealth. *The World Bank. Development Research Group. Poverty and Inequality Team. WPS7707*. June 2016. p.21.
57. Шаповалова Т. В. Соціальний капітал: теоретичні засади та стратегії трансформації: монографія. Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. 360 с.
58. Небава М.І. Еволюція поглядів на систематизацію соціального капіталу. *Проблеми системного підходу в економіці підприємств*. 2008. Т. 4. № 8. URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/EPsAE/article/view/4333> (дата звернення 20.06.2021).
59. Алейнікова У. С. Соціальний капітал як економічна категорія: сутність, концепції виникнення. *Економіка и управление*. 2012. № 3. С. 138–144.

60. Hardin G. The Tragedy of the Commons. *Science. New Series*. December 1968. Vol. 162. № 3859.
61. Lyons T. S. Thomas. Building Social Capital for Sustainable Enterprise Development in Country Towns and Regions: Successful Practices from the United States. *The Future of Australia's Country Towns. Edition: 1st*. 2001. Chapter: 6. pp.94-112. URL: <http://www.regional.org.au/au/countrytowns/keynote/lyons.htm> (дата звернення 20.06.2021).
62. Lin. N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. *Cambridge University Press*. 2001.
63. Baker W. Market Networks and Corporate Behaviour. *American Journal of Sociology*. 1990. No. 96. pp. 589 – 625.
64. Belliveau M. A., O'Reilly C. A., Wade J. B. Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation. *Academy of Management Journal*. 1996. No. 39. pp. 1568 – 1593.
65. Aberg M., Sandberg M. Social capital and democratisation: roots of trust in post-Communist Poland and Ukraine. *Ashgate Publishing, Ltd*. 2003. p. 332.
66. Mannheim K. Das Problem der Generationen. *Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie*. 1928. Nr. 7. pp.158–187.
67. Thomas C. Y. Capital markets, financial markets and social capital / C. Y. Thomas // *Social and Economic Studies*. – 1996. – 45. – pp. 1 – 23.
68. Sobel J. Can We Trust Social Capital? *Journal of Economic Literature*. Mar., 2002. Vol. 40, No. 1. pp. 139-154.
69. Douglass N. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. *Cambridge University Press*. 1990.
70. Brehm J., Rahn W. Individual-Level Evidence for the Causes and Consequences of Social Capital. *American Journal of Political Science*. 1997. 41. pp. 999 – 1023.
71. Rose R. Getting things done in an anti-modern society: social capital networks in Russia. *Washington, D.C.: World Bank, Social Development Department*. 2000. p. 25.

72. Concepto paraguas (umbrella concept). URL: <http://www.capitalsocial.org/2016/04/concepto-paraguas-umbrella-concept.html> (дата звернення 17.06.2021).
73. The initiative on defining, monitoring and measuring social capital. URL: https://web.worldbank.org/archive/website00522/WEB/PDF/SCI_W-23.PDF (дата звернення 17.06.2021).
74. The Legatum Prosperity Index. URL: <https://www.prosperity.com/about/resources> (дата звернення: 14.06.2021).
75. Scrivens K., Smith C. Four Interpretations of Social Capital: An Agenda for Measurement. *OECD Statistics Working Papers*. 2013. №55. p. 70.
76. Bebbington A., Guggenheim S., Olson B., Woolcock M. Exploring Social Capital Debates at the World Bank. *Journal of Development Studies*. 2004. Vol. 40., No. 5. pp. 33-64.
77. Nunn N. Understanding the long-run effects of Africa's slave trades. *The long economic and political shadow of history*. 2017. Vol. 2. Africa and Asia. p. 37-50.
78. Sharone O. Social Capital Activation and Job Searching: Embedding the Use of Weak Ties in the American Institutional Context. *Work and Occupations*. 2014. №41. pp. 409–439.
79. Rothstein B. Corruption and Social Trust: Why the Fish Rots from the Head Down. *Social Research*. 2013. Vol. 80. № 4. pp. 1009-1032.
80. Values and the Fourth Industrial Revolution Connecting the Dots Between Value, Values, Profit and Purpose. Global Agenda Council on Values (2014–2016). *World Economic Forum*. 2016. 36 p.
81. Durante R., Guiso L., Gulino G. Asocial capital: Civic culture and social distancing during COVID-19. *Journal of Public Economics*. 2021. Vol. 194.
82. Єлісеєва Л. В. Соціальний капітал як інститут економічного розвитку: дис. ... док. економ. наук : 08.00.01, Київ, 2020. 525 с.
83. Гавкалова Н. Л., Гришина В. В. Взаємозв'язок соціального капіталу та трансакційних витрат. *Економіка розвитку*. 2015. №3. С. 56 -65.

84. Буркинський Б. В., Горячук В. Ф. Соціальний капітал: сутність, джерела та структура, оцінка. *Економіка України*. 2013. № 1 (614). С. 67–81.
85. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова.. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення 20.06.2022).
86. Остапенко С. О., Нам'ясенко Ю. О. Іноземні інвестиції як потенційний фактор подолання пастки бідності для України. *БізнесІнформ*. 2021. №8. С. 19-28.
87. Birley S. The role of networks in the entrepreneurial process. *J. Bus. Ventur.* 1985. Vol. 1. Is. 1. pp. 107–117.
88. Brüderl J., Preisendörfer P. Network support and the success of newly founded business. *Small Bus. Econ.* 1998. No. 10. 213–225.
89. Nguyen L. T., An. J., Ngo L. V., Hau L. N. (etc.). Transforming Social Capital into Performance via Entrepreneurial Orientation. 2020. Vol. 28. Is. 4.
90. Романенко О.О., Яворська О.Г. Соціальний капітал в умовах інтелектуалізації підприємств сфери туризму та індустрії гостинності. *Економіка та держава*. 2018. №4. С. 26-31.
91. Боцян Т. В., Зварич Л.В. Соціальний капітал в індустрії гостинності: обліковий аспект. *Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки*. 2019. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2019_1_4 (дата звернення 15.08.2022).
92. Мельничук І. І., Лопатовська О. О. Зміст соціального капіталу банку: обліковий аспект. *Економіка та суспільство*. Випуск 36. 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1119/1076> (дата звернення 01.12.2022).
93. Демянчук О. І. Формування властивостей соціального капіталу підприємства. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2011. Випуск 16. С. 270–276.
94. Петроє О.М. Передумови формування та оцінка перспектив реалізації соціального капіталу як чинника економічного розвитку. *Український соціум*. №1(48). 2014 С. 90-98.

95. Демків О.Б. Мережева структура соціального капіталу: дис. канд. соціол. наук: 22.00.03. Київ, 2006. 236 с.
96. Курносенко А.О. Моделі соціального капіталу підприємства. *Соціально-економічний стан в умовах воєнного стану*: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Суми. 19 лютого 2024. С. 38-41.
97. Ситник Г.В. Соціальний капітал у забезпеченні розвитку підприємництва. Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні: збірник тез XI Міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 2021. С. 108-111.
98. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Роль соціального капіталу у забезпеченні розвитку економіки. *Проблеми економіки*. 2021. №2 (48). С. 37-48.
99. Kurnosenko A. The influence of social capital on network effects. *SCIENTIA FRUCTUOSA*. 2022. № 6. pp. 63-75.
100. Castells M. Rise of the network society: The information age: economy, society and culture. September, 1996. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Rise-of-the-Network-Society%3A-The-Information-Age%3A-Castells/2b40d6484a9067d87fe8c05822009860fdf32ac1> (дата звернення 27.08.2022)
101. Kelly K. New rules for the new economy: 10 radical strategies for a connected world. *Penguin Books; First Soft-Cover Edition*. October, 1999. P. 192.
102. Bradford J. De Long., Froomkin A. M. Speculative microeconomics for tomorrow's economy. February 2000. URL: <https://journals.uic.edu/ojs/index.php/fm/article/view/726> (дата звернення 27.08.2022).
103. Shapiro C., Katz M. L. Systems competition and network effects. *The Journal of Economic Perspectives*. Spring, 1994. Vol. 8, No. 2. pp. 93-115.
104. Shapiro C., Varian H. Information rules - a strategic guide to the network economy. 1998. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Information-rules-a-strategic-guide-to-the-network-Shapiro-Varian/58e1d98ec5eaf49a3fd3bddcec3298dcd1897e71> (дата звернення 27.08.2022).
105. Гриценко А. А., Песоціка Є. І. Формування інформаційно-мережевої економіки. *Економічна теорія*. 2013. № 1. С. 5-19.

106. Дзядук Т.В. Основні концепції та еволюційні теорії мережевої економіки. *Економіка АПК*. 2010. №13. С. 38-41.
107. Дзядук Т.В. Мережева економіка як елемент формування сучасної світової господарської системи. *Економіка та держава*. 2008. №7. С. 25-27.
108. Топішко Н.П., Топішко І.І., Галецька Т. І. Мережева економіка як форма соціально-економічної організації в глобальних координатах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2018. №8(36). С. 33-38.
109. Мазіна Н.Є. Мережеві відносини у господарчій діяльності підприємств: інституціональний аспект. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу суспільства*. 2009. №15. С. 250-253.
110. Керя О.С. Мережа як базова структура інформаційної економіки. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2016. №91. С. 26-32.
111. Залужний А. Л. Трансформація потреб споживачів в умовах інформаційно-мережевої економіки : дис... доктор філософії : 051-Соціальні та поведінкові науки. Економіка. Рівне, 2021. 238 с.
112. Муленко А. І. Трансформація ІТ сфери України на засадах мережевої економіки : дис... доктор філософії : 051-Соціальні та поведінкові науки. Економіка. Миколаїв, 2021. 340 с.
113. Кіріченко О. В. Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. : дис... канд. ек. наук : 08.00.07. Кропивницький, 2021. 272 с.
114. Корнівська В. О. Трансформації інститутів фінансового посередництва в умовах становлення інформаційно-мережевої економіки : дис... доктор ек. наук : 08.00.01. Київ, 2019. 605 с.
115. Кравчук І. П.. Формування механізму мережевої економіки на підприємствах. : дис... канд. ек. наук : 08.00.04. Чернівці, 2017. 303 с.
116. Плахотнік О. О. Механізми управління соціально-економічними системами мережевої економіки : дис... д.е.н. : 08.00.03. Донецьк, 2013. 392 с.
117. Білега О. В. Формування стійких конкурентних переваг мережевих структур в національній економіці України. : дис... к.е.н. : 08.00.03. Одеса, 2013. 254 с.

118. Bell D. The Post-Industrial Society: The Evolution of an Idea. *Survey*. 1971. Vol. 16. No 1. P. 167.
119. Войтович Р. Мережеве суспільство як нова форма соціальної організації в умовах глобалізації. *Політичний менеджмент*. 2010. № 5. С. 3–18.
120. Ковшун Н.Е., Коба Н. В., Коба М. О. Вплив соціального капіталу на функціонування мережевих структур в умовах цифровізації. *Вісник НУВГП*. 2021. №2(94). С. 87-99.
121. Ваганова Л.В., Гуменюк А. Ф. Організація господарської діяльності в умовах мережевої економіки. *Молодий вчений*. 2020. №3(79). С. 10-13.
122. Kenney M., Zysman J. The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*. Spring, 2016. Vol. 32, No. 3. pp. 61-69.
123. Olalla B., Mata M. Value creation in a network economy. *Advances in Finance, Accounting and Economics*. January, 2016. pp. 93-110. URL: https://www.researchgate.net/publication/344278086_Value_Creation_in_a_Network_Economy (дата звернення 01.09.2022).
124. Jablonski M., Timmers P., Sarkis J. Sustainability in business models in the network economy. *Electronic Markets*. October, 2020. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12525-020-00444-1> (дата звернення 01.09.2022).
125. Wood J A., Graham M., Lehdonvirta V., Hjoth I. Networker but commodified: the (dis) embeddedness of digital labour in the gig economy. *SAGE Journals*. February, 2019. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0038038519828906> (дата звернення 01.09.2022).
126. Koch T., Windsperger J. Seeing through the network: competitive advantage in the digital economy. *Journal of Organization Design*. 2017. URL: <https://www.researchgate.net/publication/318134682> (дата звернення 01.09.2022).
127. Топішко Н. П., Топшко І. І., Галецька Т. І. Мережева економіка як форма соціально-економічної організації в глобальних координатах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2018. №8 (36). С. 33-38.

128. Комплаєнс-контроль в банках України. Ліга Закон. URL: https://biz.ligazakon.net/analitycs/226072_komplans-kontrol-u-bankakh-ukrani (дата звернення 10.03.2024).
129. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 20.03.2024).
130. Поговори зі мною: як ритейлери мотивують клієнтів залишати відгуки. URL: <https://rau.ua/dosvid/ritejlery-motyvyuyut-kliiyentiv/> (дата звернення 01.04.2021).
131. Світове дослідження цінностей. URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp> (дата звернення 01.04.2021).
132. Інститут соціології НАН України. Архів випусків оцінки українського суспільства. URL: <http://i-soc.com.ua/ua/edition/ukrainske-suspilstvo/issues/> (дата звернення 01.04.2021).
133. Алексеєнко Д. Д. Кількісні аспекти виміру соціального капіталу. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2017. № 4. С. 31–38.
134. Розказов А. Г. Сучасні підходи до вимірювання соціального капіталу. *Державне будівництво*. 2008. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_7. (дата звернення 01.06.2022).
135. Belay D. Determinants of individual social capital in dairy cooperatives in West Shoa, Ethiopia. *Agrekon*. 2020. Vol. 59. Is. 3. Pp. 303–320.
136. Мельничук М. О. Облікова політика соціального капіталу торговельного підприємства. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2018. Вип. 36. С. 250–256.
137. Смоляр Л. Г., Халімов А. А. Роль соціального капіталу у стратегічному управлінні інноваційним розвитком підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 2. С. 36–43.
138. Кроль В. В. Концептуальні засади аналізу соціального капіталу. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2018. Вип. 2. С. 110–116.

139. Mishchuk H., Stofkova J., Krol V., Joshi O., Vasa L. Social Capital Factors Fostering the Sustainable Competitiveness of Enterprises. *Sustainability*. 2022. №14 (19). URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/19/11905> (дата звернення 01.12.2022).
140. Димчек Р., Шпикуляк О., Грицаєнко М., Саковська О., Грицаєнко Г. Соціальний капітал аграрної сфери: індикатори виміру умов формування та результатів використання. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. Вип. 7. №4. С. 115-137.
141. Нестеренко О. О. Облік соціально-репутаційного капіталу як засіб оцінки ефективності корпоративного управління. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2020. Вип. 1. С. 71–77.
142. Markowska-Przybyla Urszula. Internal social capital of enterprises in Poland. URL: https://www.researchgate.net/publication/365682768_INTERNAL_SOCIAL_CAPITAL_OF_ENTERPRISES_IN_POLAND (дата звернення 01.06.2022).
143. Lang L. D., Behl A., Dong N. T., Temouri Y., Thu N. H. Effect of social capital on agribusiness diversification intention in the emerging market. *Journal of Intellectual Capital*. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/351634981_Effect_of_social_capital_on_agribusiness_diversification_intention_in_the_emerging_market (дата звернення 01.06.2022).
144. Lang L. D., Behl A., Dong N. T., Thu N. H., Dewani P. P. Social capital in agribusiness: an exploratory investigation from a supply chain perspective during the COVID-19 crisis. *International Journal of Logistics Management*. 2021. URL: <https://doi.org/10.1108/IJLM-01-2021-0039>. (дата звернення 01.06.2022).
145. Баланда А. Л. Формування теоретичних засад оцінювання соціального капіталу підприємств сфери послуг. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2016. № 4. С. 84–89.
146. Захаров Д. М. Вимірювання соціальних нематеріальних активів як фактора впливу на формування соціального капіталу. *Економіка, управління та адміністрування*. 2020. № 3. С. 27–34.
147. Козир І. С. Методологічні основи оцінювання соціального капіталу. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2017. № 1. С. 92–97.

148. Чумак О., Мельничук М. Економічний та обліковий зміст соціального капіталу підприємства. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2018. № 4. С. 36–42.
149. Westlund H., Nilsson E. Measuring enterprises' investments in social capital: A pilot study. *Regional Studies*. 2005. No. 39 (8). pp. 1079-1094.
150. Андреева К. О. Сучасні підходи до оцінки соціальних ефектів від інвестицій. *SOCIAL ECONOMICS*. 2017. Випуск 53 (1). С. 51-58.
151. Maas K., Liket K. Social Impact Measurement: classification of methods. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-1390-1_8#page-1 (дата звернення 01.06.2022).
152. Баніков П.О. Методичні підходи і проблеми оцінювання соціальних ресурсів підприємства. URL: https://core.ac.uk/display/84323555?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1 (дата звернення 01.06.2022).
153. Оцінка задоволеності та лояльності клієнтів. URL: <https://mtp-global.com/uk/customer-satisfaction-index/#:~:text=> (дата звернення 01.06.2022).
154. Смачило В.В., Колмаков О. М., Коломієць Ю. В. Процедура аналізу стейкхолдерів підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. №12. С.348-353.
155. Нечепуренко А. І. Теоретичні основи фінансової оцінки соціального капіталу підприємства. *Науково-технічний збірник*. №109. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/33463/> (дата звернення 01.06.2022).
156. Тютлікова В. В., Білоконенко Г. В. Інструментальне забезпечення експрес-діагностування розвитку соціально-економічного потенціалу виробничої організації. *Ефективна економіка*. 2015. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4694> (дата звернення 01.06.2022).
157. What Is a Balanced Scorecard (BSC), How Is It Used in Business? URL: <https://www.investopedia.com/terms/b/balancedscorecard.asp> (дата звернення 17.09.2022).
158. Investment Impact Index. URL: <https://investmentimpactindex.org/> (дата звернення 17.09.2022).

159. Next Generation. URL: <https://nextgeneration.co.za/who-we-are/about-us/> (дата звернення 17.09.2022).
160. Deloitte. Measuring the Social Impact of Corporate Investments. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consulting/solutions/corporate-social-impact-measurement-metrics.html> (дата звернення 01.07.2022).
161. New machine learning model measures social impact of large corporate investments. URL: <https://www.techrepublic.com/article/new-machine-learning-model-measures-social-impact-of-large-corporate-investments/> (дата звернення 01.06.2022).
162. ESG та сталий розвиток. URL: <https://business.dii.gov.ua/esg> (дата звернення 29.03.2024).
163. Тренди корпоративної соціальної відповідальності. URL: <http://csr-ukraine.org/articles/trendi-korportivnoi-socialnoi-vidp/> (дата звернення 01.06.2022).
164. The Future of Trust: Measuring Enterprise Performance. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/services/risk-advisory/blogs/the-future-of-trust-measuring-enterprise-performance.html> (дата звернення 01.07.2022).
165. The Role of Organisational Network Analysis in People Analytics. URL: <https://www.myhrfuture.com/blog/2018/5/23/the-role-of-organisational-network-analysis-in-people-analytics?rq=ONA> (дата звернення 01.07.2022).
166. Ievdokymov V., Lehenchuk S., Zakharov D., Andrusiv U., Usatenko O., Kovalenko L. Social capital measurement based on «The value explorer» method. *Management Science Letters*. 2020. № 10 (6), P. 1161-1168.
167. Andriesson D. Implementing the KPMG Value Explorer: Critical success factors for applying IC measurement tools. *Journal of Intellectual Capital*. 2005 Vol. 6 No. 4. pp. 474-488.
168. The Intangible Valuation Renaissance Five Methods. URL: <https://blogs.cfainstitute.org/investor/2019/01/11/a-renaissance-in-intangible-valuation-five-methods/> (дата звернення 01.07.2022).
169. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Оцінка стану та ефективності соціального капіталу підприємств України. *БізнесІнформ*. 2023. №9. С. 174-185.

170. Семикіна М.В., Волчкова Г.К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості: монографія. Кропивницький: Видавництво ТОВ “КОД”, 2018.-296 с.
171. Бойко М. М. Формування та використання соціального капіталу у сфері послуг: дис... канд. ек. наук : 08.00.07. Київ, 2015. 249 с.
172. Westlund H., Adam F. (2010). Social Capital and Economic Performance: A Meta-analysis of 65 Studies. *European Planning Studies*. Vol. 18. No. 6. June. pp. 893-919.
173. Звонар В. П., Дяконенко І. О., Сова О. Ю. Закономірності формування соціального капіталу в Україні: теоретичні засади і міжнародний контекст. *Demography and social economy*. 2022. №3 (49). С. 102-122.
174. Ущатовський Ю.В. Інституційне середовище підприємницької діяльності в площині економічної культури. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2020. Вип. 2 (46). С. 90-94.
175. Україна: 30 років на європейському шляху. Український центр економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова. К.: Заповіт. 2021. 392 с.
176. Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/> (дата звернення 03.03.2024).
177. Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/fdi/> (дата звернення 03.03.2024).
178. Ольвінська Ю. О., Березорудський А. М. Статистичний аналіз інвестиційної діяльності суб'єктів господарювання в Україні. *Ефективна економіка*. 2021. №8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/91.pdf (дата звернення 28.01.2023).
179. Оцінка обсягів іноземних інвестицій, в яких кінцевим контролюючим інвестором є резидент. Національний банк України. Департамент статистики та звітності. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/FDI_round_trippling_pr_2022-03-31.pdf (дата звернення: 28.01.2023).
180. Трепак В. М. Теоретико-прикладні проблеми запобігання та протидії корупції в Україні: дис....д. юр. наук : 12.00.08 Київ, 2020. 467 с.

181. Світосе дослідження цінностей в Україні у 2020 році. URL: <https://ucep.org.ua/doslidzhennya/world-values-survey-2020-in-ukraine.html> (дата звернення 01.05.2021).
182. Оцінка громадянами ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, політико-ідеологічні орієнтації громадян України в умовах російської агресії (вересень–жовтень 2022р.). Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykoideologichni-orientatsii-gromadian-ukrainy-v-umovakh-rosiiskoi-agresii-veresen-zhovten-2022r> (дата звернення 20.03.2023).
183. World Values Survey (Inglehart-Welzel Cultural Map). URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp> (дата звернення 20.03.2023).
184. Галушка З. І., Лусте О. О. Господарський менталітет та національні особливості процесів соціалізації економіки : монографія. Черніці, Чернівецький нац. ун-т, 2017. 264 с.
185. Тіньова економіка загальні тенденції. Міністерство економіки. URL: <https://www.me.gov.ua/documents/Download?id=74e86de5-126a-4849-94d5-7d4ea048e4b8> (дата звернення 01.03.2024).
186. Corruption perceptions index. URL: https://www.transparency.org/en/cpi/2023?gad_source (дата звернення 20.02.2024).
187. Listed domestic companies. The World Bank. Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/CM.MKT.LDOM.NO?locations=DE-UA-US-PL-CH&start=2014> (дата звернення 28.01.2023).
188. Market capitalization of listed domestic companies (current US\$).The World Bank. Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/CM.MKT.LCAP.CD?locations=DE-UA-US-PL-CH&start=2014> (дата звернення 03.03.2024).
189. OECD FDI Regulatory Restrictiveness Index. URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FDIINDEX#> (дата звернення 20.03.2023).

190. Нефінансова звітність. Із тренда у класику. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/shcho-take-nefinansova-zvitnist-prikladi-v-ukrajini-ostanni-novini-50123905.html> (дата звернення 15.06.2021).
191. Економіко-правовий аналіз соціального підприємництва в Україні. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/news/publications/ekonomiko-pravovyj-analiz-soczialnogo-pidpryyemnyctva-v-ukrayini/> (дата звернення 15.06.2021).
192. Соціальне підприємництво. URL: <https://business.djia.gov.ua/social-entrepreneurship> (дата звернення 20.12.2023).
193. Дослідження стану бізнесу в Україні березень-квітень 2023. URL: https://drive.google.com/file/d/1l6_MoBIPd9Uh3c7bhLYMSXH4tL__iXhK/view (дата звернення 11.06.2023).
194. Курносенко А.О. Розвиток соціального капіталу підприємства як компонент стратегії повоєнного відновлення. *Економіка та безпека бізнесу в XXI столітті*: збірник тез I Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Київ. 24-25 травня 2023. С. 51-54.
195. Шевченко О. О. Пріоритетні напрямки формування соціального капіталу в Україні. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/16738/Shevchenko_Priorytetni_na_priamky_formuvannia_sotsialnoho_kapitalu_v_Ukraini.pdf?sequence=1 (дата звернення 20.10.2023).
196. Курносенко А.О. Взаємозв'язок впливу людського та соціального капіталу підприємства на економічний розвиток в Україні. *Ефективна економіка*. 2023. №9.
197. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки. Міністерство освіти та науки України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> (дата звернення 10.09.2023).
198. Sharma D. Bridging human capital and social capital theories. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137472069_5 (дата звернення 10.09.2023).

199. Piazza-Georgi B. (2002). The role of human and social capital in growth: extending our understanding. *Cambridge Journal of Economics*. Vol. 26, No. 4. July. pp. 461-479. URL: <https://www.jstor.org/stable/23602025> (дата звернення 10.09.2023).
200. Schuller T. The complementary roles of human and social capital. URL: <https://www.oecd.org/innovation/research/1825424.pdf> (дата звернення 10.09.2023).
201. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. №1. С. 34-40.
202. Мартинова Л.Б. Соціальний та людський капітал у забезпеченні людського розвитку в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2016. №5 (77). С. 213-219.
203. Huang, S. S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., and Li, Z. (2020). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *Int. J. Contemp. Hospital. Manag.* №33. pp. 490–512.
204. Clausen, T., Meng, A., and Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *J. Occup. Environ. Med.* №61. pp. 800–805.
205. Xu Q, Hou Z, Zhang C, Yu F, Guan J and Liu X. (2022). Human capital, social capital, psychological capital, and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Front. Psychol.* 2022.
206. The Legatum Prosperity Index. URL: <https://www.prosperity.com/about/resources> (дата звернення 03.03.2024).
207. The global sustainable competitiveness index. URL: <https://solability.com/sustainability-publications> (дата звернення 03.03.2024).
208. CSO Sustainability Index Explorer. URL: <https://csosi.org/> (дата звернення 03.03.2024).
209. UNECE. Gross domestic product (GDP) per capita. URL: <https://w3.unece.org/PXWeb/en/Table?IndicatorCode=12> (дата звернення 03.03.2024).

210. Скільки українців не повернуться з-за кордону і чим це згрожує Україні. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c06e1y0lv80o> (дата звернення 03.03.2024).
211. Human Development Index - HDI. URL: <https://countryeconomy.com/hdi?anio=2021> (дата звернення 03.03.2024).
212. Human Development Index. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> (дата звернення 03.03.2024).
213. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова - 2018. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення 03.03.2024).
214. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf (дата звернення 03.03.2024).
215. The official site of UNCTAD (2019). “Digital Economy Report 2019“. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/der2019_en.pdf (дата звернення 01.09.2022).
216. Individuals using the Internet. URL: <https://datahub.itu.int/data/?e=USA&c=&i=11624> (дата звернення 20.03.2024).
217. Fixed-broadband subscriptions. URL: <https://datahub.itu.int/data/?e=UKR&c=&i=19303> (дата звернення 15.06.2022).
218. Доступ домогосподарств України до Інтернету у 2020 році. Державна служба статистики. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/07/zb_dd_in20.pdf (дата звернення 03.01.2024).
219. “Цифрова грамотність населення України” звіт за результатами загальнонаціонального опитування. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf (дата звернення 03.01.2024).
220. Дослідження цифрових навичок українців. Третя хвиля. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/research> (дата звернення 03.03.2024).
221. Бойко Н. Інтернет як соціальний ресурс демократизації сучасного українського суспільства: монографія. Київ: Інститут соціології НАН України.2020.

222. Number of social media users worldwide from 2018 to 2027 (in billions). URL: <https://www.statista.com/markets/424/topic/540/social-media-user-generated-content/#statistic2> (дата звернення 03.02.2024).
223. Distribution of worldwide social media users in 2022. URL: <https://www.statista.com/statistics/295619/regional-distribution-of-social-media-users-worldwide/> (дата звернення 03.02.2024).
224. Most popular social networks worldwide as of January 2022, ranked by number of monthly active users. URL: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/> (дата звернення 03.02.2024).
225. Social media advertising worldwide from 2017 to 2026, by device (in billion U.S. dollars). URL: <https://www.statista.com/statistics/456785/social-media-advertising-revenue-device-digital-market-outlook-worldwide/> (дата звернення 03.02.2024).
226. Annual advertising revenue of Meta Platforms worldwide from 2009 to 2023. URL: <https://www.statista.com/statistics/271258/facebooks-advertising-revenue-worldwide/> (дата звернення 03.02.2024).
227. Share of enterprises using social media in the European Union (EU-27) in 2021, by type and size. URL: <https://www.statista.com/statistics/1287469/social-media-usage-enterprises-type-and-size-european-union-eu/> (дата звернення 03.02.2024).
228. European E-commerce Report 2021. URL: <https://ecommerce-europe.eu/wp-content/uploads/2021/09/2021-European-E-commerce-Report-LIGHT-VERSION.pdf> (дата звернення 05.10.2023).
229. Network Readiness Index. URL: <https://portulansinstitute.org/reports/> (дата звернення 03.02.2024).
230. Frontier technology readiness index. URL: <https://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=227701> (дата звернення 03.02.2024).
231. Розрахунок розміру вибірки. URL: <https://socio-lab.vntu.edu.ua/download/Calculator.html> (дата звернення 10.06.2023).

232. Кріль В. В. Розвиток соціального капіталу як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємств : дис. доктор філософії : спец. 051. Рівне, 2021. 223 с.
233. Лазебник Л. Технічний прогрес та цифровізація соціального капіталу як драйвер соціально-економічного розвитку країни. *Scientific journal "MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS"*. URL: <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/download/136/112> (дата звернення 01.03.2024).
234. Ковшун Н.Е., Коба Н.В., Коба М.О. Вплив соціального капіталу на функціонування мережевих структур в умовах цифровізації. *Вісник НУБГП. Серія "Економічні науки"*. Випуск 2(94). 2021. С. 87-99.
235. Деева Н.Е., Зінюк М.С. Форми і методи цифрової трансформації корпоративного управління. Оглядова стаття. *ECONOMICS: time realities*. 2020. №3(49). С. 79-86.
236. Шевченко Л.С. Цифрова трансформація бізнесу: сутність, конкурентні переваги і ризики. URL: <https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/view/2873/2715> (дата звернення 01.03.2024).
237. Beatriz Ortiz, Mario Javier Donate, Fátima Guadamillas. Social capital as a theoretical approach in Strategic Management. *Cuadernos de Gestión*. March 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/331712312_Social_capital_as_a_theoretical_approach_in_Strategic_Management (дата звернення 05.03.2024).
238. Bellavitis, C., Filatotchev, I. and Souitaris, V. The Impact of Investment Networks on Venture Capital Firm Performance: a Contingency Framework. *British Journal of Management*. 2017. No. 28 (1). pp. 102-119.
239. P. Gooderham, D.B. Minbaeva, T. Pedersen. Governance Mechanisms for the Promotion of Social Capital for Knowledge Transfer in Multinational Corporations. *Journal of Management Studies*. 2011. No. 48. pp. 123-150.
240. Jiang, W., Zhang, H., Nakonieczny, J., & Jamaani, F. (2023). Social capital, financial intelligence, and entrepreneurial financial performance: evidence from the post-pandemic

- challenges. *Venture Capital. An International Journal of Entrepreneurial Finance*. 2023. URL: <https://doi.org/10.1080/13691066.2023.2238901> (дата звернення 03.02.2024).
241. Курносенко А.О. Концепція управління соціальним капіталом підприємства в умовах мережевої економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. №59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3530> (дата звернення 05.03.2024).
242. Бланк І.О., Ситник Г.В., Андрієць В.С. Управління фінансами підприємств: підручник. 2 видання. К.:КНТЕУ, 2018. 800 с.
243. Hansen M. Combining network centrality and related knowledge: Explaining effective knowledge sharing in multiunit firms. Working paper. Boston : Harvard Business School, 1998. (дата звернення 05.05.2024).
244. Баланда А. Л., Надрага В. І. Соціальний капітал підприємства: переваги та ризики прояву. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2013. № 1 (21). С. 37-41.
245. Varuch L., Gu F. The End of Accounting and the Parh Forward for Investors and Managers. URL: <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/21703/1/10.pdf.pdf> (дата звернення 10.02.2024).
246. Frequently asked questions: Guidelines on disclosure of non-financial information/ URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_17_1703 (дата звернення 10.02.2024).
247. Король С. Я., Семенова С. М., Куберт М. А. Управління звітності про сталий розвиток в Україні: стан і перспективи в умовах євроінтеграції. *БізнесІнформ*. 2022. №1. С. 294-301.
248. Нефінансова звітність. Звітність про сталий розвиток: вимоги щодо європейських компаній та виклики України. URL: https://www.apu.com.ua/wp-content/uploads/2021/03/SDG_ACHU_16022023.pdf (дата звернення 01.04.2024).
249. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. URL: https://ppv.net.ua/uploads/work_attachments/Non-Financial_Reporting_UA_.pdf (дата звернення 30.11.2022).

250. Підсумки роботи ГД ООН в Україні у 2021 році. URL: <https://globalcompact.org.ua/news/pidsumki-roboti-gd-oon-v-ukraini-u-2021-roci/> (дата звернення 30.11.2022).
251. Король С. Я., Ключко А. О. Цифрові технології в обліку та аудиті. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. № 1 (112). С. 170-176.
252. Мельничук М.О. Організаційно - методичні аспекти обліку елементів соціального капіталу підприємства. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2020. № 1(67). С. 173-173.
253. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія, КНЕУ, 2010. 251 с.
254. Національний репозитарій академічних текстів. Пошук академічних текстів. URL: <https://nrat.ukrintei.ua/searchdb> (дата звернення 30.01.2024).
255. Nguyen L. T., An J., Ngo L. V., Hau L.N. Transforming social capital into performance via entrepreneurial orientation. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*. 2020. Vol. 28, Is. 4. pp. 209-217.
256. Lang L. D., Behl A., Dong N. T., Thu N. H., Dewani P. P. Social capital in agribusiness: an exploratory investigation from a supply chain perspective during the COVID-19 crisis. *International Journal of Logistics Management*. 2021. Vol. 33 (4). pp. 1437-1473.
257. Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.). *World Values Survey: Round Seven – Country-Pooled Datafile. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WVSA Secretariat*. 2020. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp> (дата звернення 20.06.2022)
258. United Nations Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?page=1&search%5Bcountries%5D%5B%5D=206> (дата звернення 30.11.2022).

ДОДАТКИ

Додаток А

Розподіл дисертаційних досліджень у сфері дослідження СК за спеціалізацією

Спеціалізація	Науковці
071 - Управління та адміністрування. Облік і оподаткування	Захаров Д.М. (2022)
051 - Соціальні та поведінкові науки. Економіка	Рябіна Н. О. (2023), Король В.В. (2021), Нафус І.І. (2021)
054 - Соціальні та поведінкові науки. Соціологія	Попова О.О. (2021)
22.00.04 - Спеціальні та галузеві соціології	Кізілова К.О. (2021), Селещук Г.П. (2021), Бурак О.С. (2012), Бобро Н.В. (2011), Широкова М.С. (2010)
08.00.03 - Економіка та управління національним господарством	Кансо А.А. (2021)
08.00.01 - Економічна теорія та історія економічної думки	Єлісеєва Л.В. (2020), Алієва Е.І. (2017), Пачева Н.О. (2015), Мішин Ю.Р. (2010), Горожанкіна М.Є. (2008)
19.00.05 - Соціальна психологія; психологія соціальної роботи	Педько К.В. (2019)
08.00.09 - Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)	Мельничук М.О. (2019), Сивак О.Б. (2016)
08.00.07 - Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика	Кирилюк В.В. (2018), Волчкова Г.К. (2016), Семікіна А.В. (2015), Немашкало К.Р. (2015), Бойко М.М. (2015), Драгомірова Є.С. (2010)
25.00.02 - Механізми державного управління	Гірман О.С. (2018), Сидорчук О.Г. (2007)
19.00.11 - Політична психологія	Блозва П.І. (2018), Семків І.І. (2010)
22.00.03 - Соціальні структури та соціальні відносини	Гурій Б.Б. (2016), Саратова Ю.М. (2013), Ковязіна К.О. (2013), Демків О.Б. (2006)
23.00.02 - Політичні інститути та процеси	Варинський В.О. (2016)
23.00.01 - Теорія та історія політичної науки	Герман М.Г. (2014), Сукачов В.В. (2005)
22.00.01 - Теорія та історія соціології	Стеценко Т.О. (2013)
08.00.11 - Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці	Дем'яненко Ю.В. (2013), Никоненко С.В. (2012)
25.00.01 - Теорія і історія державного управління	Доскаленко К.С. (2012), Расказов А.Г. (2010)
08.00.04 - Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)	Нечепуренко А.І. (2010)
09.00.03 - Соціальна філософія та філософія історії	Убейволк О.О. (2008)

Джерело: узагальнено автором на основі [254]

Відмінності в механізмах функціонування ординарних і мережевих благ

Чинники, що визначають ставлення до благ	Ординарне благо	Мережеве благо
Інституційні умови, що визначають функціональні характеристики благ	Господарська відособленість власників ординарних благ	Господарська взаємозалежність власників мережевих благ
	Відособлене ставлення суб'єктів до благ, що не залежить безпосередньо від наявності таких самих благ у інших суб'єктів	Ставлення суб'єктів до благ безпосередньо залежить від наявності таких самих благ у інших суб'єктів
Відмінності в підставах визначення цінності	Рідкість	Поширеність
	Цінність ординарного товару залежить від його рідкості	Цінність мережевого блага залежить від його поширеності
Закони зміни корисності	Закон спадної граничної корисності	Закон зростаючої граничної корисності
	Гранична корисність кожної додаткової одиниці ординарного блага зменшується. Відповідно, зменшується ціна, яку споживач згоден платити за кожне додаткове благо.	Гранична корисність кожної додаткової одиниці мережевого блага збільшується. Відповідно, збільшується ціна, яку згоден платити споживач за мережеве благо.
Закон зміни витрат	Збільшення граничних витрат	Зменшення граничних витрат
	Починаючи з певної кількості благ, виробництво кожної додаткової одиниці блага вимагає збільшення витрат	Виробництво лише першої одиниці блага вимагає більших затрат. Граничні витрати виробництва всіх наступних різко знижуються, наближаючись до нуля.
Стратегія виробника	Максимізація прибутку за принципом збільшення виробництва до досягнення рівності граничних витрат і граничного доходу	Збільшення прибутку за рахунок розширення мережі та мережевих пасток

Джерело: [105, ст. 10]

Загальна характеристика джерел, методів та мети оцінки соціального капіталу в окремому середовищі існування

Середовище СК	Джерела та методи оцінки	Мета оцінки
Глобальний СК	- міжнародні індекси, сформовані на основі опитування та статистичних даних країн по соціальному розвитку, членство країни в міжнародних організаціях, міжнародне партнерство	- ідентифікація стану СК на глобальному рівні; - виявлення тенденцій, перспектив та орієнтирів для окремих країн
Державний СК	- дані опитувань населення та бізнесу, статистика соціально-економічного розвитку, якість комунікації центральних органів влади з місцевими, з державними інститутами, з населенням	- визначення ключових цілей розвитку та розробка рекомендацій по роботі з населенням, прогнозування настроїв громадян; - моніторинг соціальних когнітивних та структурних змін, рис ментальності
Регіональний СК	- дані опитування конкретної громади, статистика соціально-економічного розвитку територіальної громади, відносини між регіонами, економічна та соціальна співпраця, підтримка, спільні проекти	- розробка рекомендацій по роботі з громадою, моніторинг настроїв громади, їх очікувані та соціальних змін
Галузевий СК	- дані опитування підприємств та працівників галузі (в тому числі галузь освіти), статистика соціально-економічного потенціалу та розвитку галузі, комунікації, міжгалузеві формальні та неформальні відносини, дослідження ланцюгів формування вартості	- розуміння сформованої бізнес-культури в галузі, прогнозування та моніторинг очікувані бізнесу та працівників щодо соціально-економічних зрушень, специфічна інформаційна база для бізнесу при розробці системи управління соціальним капіталом на підприємстві, надання рекомендацій щодо ключових аспектів розвитку галузі з метою підвищення якості та нарощення соціального капіталу
Підприємницький СК	- дані опитування працівників, клієнтів, ключових стейкхолдерів (за можливості), фінансова звітність, статистика по підприємствам та ключовим показникам соціально-економічного розвитку. Опитування має бути націлене на визначення стану СК у внутрішньому та зовнішньому середовищі, стан формування мережеских відносин, схильність до об'єднань та якість таких об'єднань, міжнародна співпраця	- ідентифікація стадії розвитку підприємства, адже на даний процес також впливають ментальні особливості, культурні, соціальні тощо. Уніфіковані методи оцінки забезпечать формування цілісної інформаційної бази в Державній службі статистики, підвищення якості аналізу СК. Якісна розробка стратегії розвитку підприємства, більша достовірність прогнозів, розвиток людського капіталу.

<p>Організаційний СК</p>	<p>- дані опитувані учасників організації (заклади освіти, благодійні, громадські організації, спілки тощо), її лідерів, зацікавлених сторін (за можливості), результати такого опитування мають відобразити внутрішній стан СК та його вплив забезпечення виконання місії організації (соціальний вплив), співпраця з іншими організаціями в тому числі міжнародними, прозорість діяльності</p>	<p>- підвищення достовірності оцінки розвитку громадського суспільства, системність у оцінюванні, якісна оцінка нематеріальної складової національного багатства країни. Передбачення проявів деструктивних функцій соціального капіталу. Покращення якості державного управління, політичної культури, прозорість у діях та цілях організацій, розробка заходів для забезпечення їх розвитку тощо.</p>
<p>Груповий СК</p>	<p>- опитування учасників групи (це неофіційні групування в межах вже існуючого інституту) з позиції визначення мотивів та цілей діяльності</p>	<p>- виявлення цілей та мотивацій об'єднання учасників, дослідження рівня креативності, інноваційності, самоорганізованості, рівня кооперації, стійкості групувань, моніторинг потреб групи та контроль їх деструктивних проявів. Оцінка потенціалу формування громадського суспільства</p>
<p>Індивідуальний СК</p>	<p>- опитування націлене на визначення особистісних якостей індивіда з позиції визначення стану індивідуального СК та перспектив до його нагромадження, оцінка якості сформованої мережі контактів</p>	<p>- оцінка потенціалу до формування вищих рівнів СК, та людського капіталу</p>

Джерело: узагальнено та розроблено автором

Характеристика інструментів вимірювання індивідуального соціального капіталу

Назва	Характеристика
Генератор ресурсів (англ. Resource Generator)	Відбувається дослідження кількості та якості ресурсів індивідуального соціального капіталу, розроблений М. Ван дер Гаагом у 1999 р. Дозволяє оцінити можливості мобілізації та доступ індивіда до ресурсів у соціальній мережі.
Генератор позицій (англ. Position Generator)	Визначає позиції індивіда в соціальній ієрархії за допомогою розрахунку чисельності його знайомих серед представників різних професійних груп. Запропонований Н. Ліном і М. Думіним у 1980-х роках.
Генератор імен (англ. Name Generator)	Призначений для того, щоб відтворити соціальні мережі економічного агента та виявити його найбільш значущі зв'язки.

Джерело: [82]

Складові оцінки соціального капіталу в субіндексах Індексу процвітання та Індексу стійкої конкурентоспроможності

Елемент	Індикатор
Субіндекс Соціальний капітал за Індексом процвітання	
Особистісні та сімейні відносини (Personal and Family Relationships (20%))	Допомога сім'ї та друзів у біді (Help from family and friends when in trouble (Gallup))
	Надання позитивної енергії від сім'ї (Family give positive energy (Gallup))
Соціальні зв'язки (Social Networks (20%))	Повага Respect (Gallup)
	Можливість подружитись (Opportunity to make friends (Gallup))
	Допомога іншій родині (Helped another household (Gallup))
Міжособистісна довіра (Interpersonal Trust (20%))	Загальна міжособистісна довіра (Generalised interpersonal trust (IVS&Bar))
	Допомога незнайомій людині (Helped a stranger (Gallup))
Інституційна довіра (Institutional Trust (20%))	Довіра до місцевої поліції (Confidence in local police (Gallup))
	Громадська довіра до політиків (Public trust in politicians (WEF))
	Довіра до фінансових установ і банків (Confidence in financial institutions and banks (Gallup))
	Довіра до судових систем та судів (Confidence in judicial systems and courts (Gallup))
	Довіра до національного уряду (Confidence in national government (Gallup))
	Довіра до військових (Confidence in military (Gallup))
Громадська та соціально участь (Civic and Social Participation (20%))	Пожертва грошей на благодійність (Donated money to charity (Gallup))
	Явка виборців (Voter turnout (IDEA))
	Волонтерство (Volunteering (Gallup))
	Озвучена думка державному службовцю (Voiced opinion to a public official (Gallup))
Субіндекс Соціальний капітал за Індексом стійкої конкурентоспроможності	
Здоров'я (Health)	Доступність медичних послуг (Health care availability)
	Дитяча смертність (Child mortality)
	Планування сім'ї (Family planning)
Рівність (Equality)	Рівність доходів (Income equality)
	Рівність ресурсів (Resource equality)
	Гендерна рівність (Gender equality)
Злочинність (Crime)	Крадіжка (Theft)
	Жорсткі злочини (Violent crime)
	Кількість в'язнів (Prison population)
Свобода (Freedom)	Свобода преси (Press freedom)
	Права людини (Human rights)
	Жорсткі конфлікти (Violent conflicts)
Задоволення	Індивідуальне щастя (Individual happiness)

(Satisfaction)	Рівень самогубства (Suicide rate)
	Задоволення державним обслуговуванням (Public service satisfaction)

Джерело: узагальнено на основі [206;207]

**Узагальнення наукових пошуків індикаторів соціального капіталу
підприємства**

Автори, мета	Індикатори соціального капіталу підприємства (питання анкети)
<p><i>Автори:</i> Г. Міщук, Я. Щофкова, В. Кроль, О. Джоші та Л. Васа [139]</p> <p><i>Мета:</i> визначити чи є взаємозв'язок між соціальним капіталом та конкурентоспроможністю, яка виражалась в таких показниках: 1) фінансові: приріст активів, доходів, прибутку; 2) нефінансові: лояльність покупців, рівень клієнтоорієнтовності, ефективність реагування на зміни ринкової кон'юнктури</p>	<p>Репутація продукції компанії у споживача; Стратегія партнерств з постачальником; Якість інформаційних потоків у взаємодії внутрішніх стейкхолдерів; Якість співпраці з місцевою громадою; Важливість бренду роботодавця; Самооцінка зусиль у формуванні позитивного іміджу підприємства; Залучення особистісних контактів для досягнення бізнес-цілей; Задоволеність стосунками з керівництвом, знайомство зі стратегічним планом підприємства ; Задоволеність горизонтальними відносинами; Довіра співробітників до керівництва ; Довіра керівництва до співробітників; Враховання потреб працівників у процесах HRM підприємства; Задоволення психологічним кліматом на підприємстві; Самооцінка власних зусиль у підтримці комфортних робочих стосунків; Рівень дотримання внутрішніх ділових розпорядків і правил; Наявність корпоративних цінностей; Рівень розвитку та сприйняття корпоративних цінностей; Розвиток корпоративної культури; Самооцінка власних зусиль щодо підтримки та розвитку корпоративної культури</p>
<p><i>Автори:</i> Р. Димчек, О. Шпикуляк, М. Грицаєнко, О. Саковська, Г. Грицаєнко [140]</p> <p><i>Мета:</i> дослідити як сформований соціальний капітал (через зазначені індикатори) впливає на: кількість раціоналізаторських пропозицій, заявок на патенти; показники руху персоналу; інтегральний індикатор соціальної відповідальності підприємства; частку трансакційних витрат у структурі повної собівартості продукції</p>	<p>Індикатори умов формування СК: Частка працівників із вищою освітою; Частка працівників, охоплених навчанням та підвищенням кваліфікації; Капітальні інвестиції в нематеріальні активи; Взаємодія з місцевими громадами (соціальні інвестиції); Співпраця з підрядниками (сталі закупівлі); Участь підприємства в громадських об'єднаннях, асоціаціях; Рівень довіри (колегам, керівництву); Вікова структура працівників; Частка жінок у структурі працівників підприємства; Кількість членів у громадських організаціях за інтересами та дозвіллям</p>
<p><i>Автори:</i> Лонг Тхань Нгує,</p>	<p>Анкета була сформована за логікою вибору найбільш</p>

<p>Джейк Ан, Лієм В'єт Нго та Ле Нгуєн Хау [255]</p> <p><i>Мета:</i> Автори висували тезу про те, що соціальний капітал ефективний в тому випадку, якщо фірма має підприємницьку орієнтацію. Вона виражена такими характерними рисами, як проактивність, інноваційність та схильність до ризику. Для цих компонентів також були складені питання.</p> <p>Ефективність включає зростання частки ринку, зростання співробітників, рентабельність.</p> <p>Підтверджено, що соціальна взаємодія та зовнішні мережеві зв'язки можуть покращити якість відносин з партнерами. Щодо підприємницької орієнтації, то тільки проактивність корелює з компонентами соціального капіталу.</p>	<p>прийняттю варіанту з наведених.</p> <p>Були виділені наступні компоненти СК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Якість зв'язку у відносинах між фірмою та ключовим партнером: “обидві сторони роблять усе можливе одна для одної, якщо цього вимагають”, “обидві сторони роблять одне для одного все можливе, якщо випадає така можливість”, “обидві сторони завжди виконують обіцянки одна одній”, “жодна сторона не користується перевагами іншої, навіть якщо виникає така можливість”; - Зовнішні мережеві зв'язки. Через ключового партнера фірма отримала: “нові контакти з клієнтами”, “нові контакти з конкурентами в тій же галузі”, “нові контакти з постачальниками”, “нові індивідуальні та інституційні контакти”; - Соціальна взаємодія: “фірма підтримує тісні відносини з ключовим партнером”, “фірма регулярно проводить офіційні зустрічі з ключовим партнером (наприклад, конференція, навчання), “фірма використовує ключового партнера як перший контакт, коли потрібна зовнішня підтримка”, “фірма використовує ключового партнера як перший контакт, коли потрібна важлива інформація”.
<p><i>Автори:</i> Ле Д. Ланг, А. Бел, Нгуєн Ч. Донг, Я. Темури, Нгуєн Х. Ту [256]</p> <p><i>Мета:</i> виявлення можливості диверсифікації агробізнесу в умовах COVID-19 за рахунок використання соціального капіталу (в аспекті залучення більшої кількості клієнтів). Було проведено інтерв'ю, сформовані фокус-групи і два опитування.</p>	<p>Сформовані наступні узагальнювальні показники на основі опитування:</p> <ul style="list-style-type: none"> Зобов'язуючий соціальний капітал (Bonding) Зв'язуючий соціальний капітал (Bridging) Об'єднуючий соціальний капітал (Linking) Корпоративний соціальний капітал Довіра заснована на знаннях Узагальнення соціально довіра Довіра до політичних інститутів Довіра державним службам Суб'єктивна безпека Норми та соціальні санкції Узагальнення взаємність Громадська участь Згуртованість спільноти
<p><i>Автори:</i> Бойко М. М. [171]</p> <p><i>Мета:</i> методика створення для аналізу рівня й динаміки соціального капіталу в організаціях сфери послуг</p>	<p>Показники на основі анкетного опитування (моніторинг стану):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участь і внесок в реалізацію проектів організації; - участь і результативність навчання персоналу; - залученість персоналу в мережі організації; - інтеграція індивідуальних соціальних мереж персоналу; - залученість індивідуальних соціальних мереж в проекти організації по розширенню ринку збуту; - участь персоналу в командах; - ефективність співпраці в процесі командної роботи. <p>Непрямі показники СК на основі звітності:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - стан трудової дисципліни; - коефіцієнт плинності кадрів по підприємству в цілому та по окремих підрозділах; - кількість та характер трудових спорів; - витрати на створення робочого місця; - кількість комп'ютерів на 10 працівників; - витрати на розширення мережі Інтернет в організації; - витрати на навчання персоналу; - кількість і частка співробітників, охоплених системами навчання; - фотографія робочого часу спеціаліста та частки в ній часу, який витрачається на роботу з персоналом; <p>Форми роботи з персоналом</p>
<p><i>Автор:</i> Г. К. Волчкова, М. В. Семикіна [170]</p>	<p>Анкетне опитування працівників підприємства:</p> <p>Довіра: до колег, до підлеглих, до керівництва підприємства, до партнерів по бізнесу, до профспілкового комітету, до органів державної влади (до яких має відношення підприємство по роботі - податкова і т.д.);</p> <p>Рівень довіри в цілому: в сім'ї, в структурному підрозділі (відділ), на підприємстві, у регіоні, в країні;</p> <p>Формування соціального капіталу:</p> <p>Чи працюєте Ви у команді;</p> <p>Чи приймаєте ви участь у благодійних заходах чи організаціях;</p> <p>Чи могли б Ви приймати участь у заходах пов'язаних із захистом власних прав на підприємстві (мітинги, страйки);</p> <p>Чи допомагають Вам колеги у вирішенні професійних завдань;</p> <p>Чи задоволені ви кар'єрним просуванням;</p> <p>Чи задоволені Ви умовами праці;</p> <p>Чи задоволені Ви охороною праці на підприємстві;</p> <p>Чи задоволені Ви підвищенням кваліфікації та навчанням на підприємстві;</p> <p>Чи лояльні Ви підприємстві (вірні);</p> <p>Чи вважаєте ви, що ваше професійне майбутнє залежить від керівництва підприємства;</p> <p>Чи вважаєте Ви, що особисто відповідальні за результати своєї діяльності;</p> <p>Чи приймаєте Ви участь у прийнятті рішень на підприємстві;</p> <p>Чи погодились би Ви у разі виробничої потреби працювати у свій вільний час.</p> <p>Використання соціального капіталу :</p> <p>Чи використовуєте Ви власні (особисті) зв'язки для вирішення виробничих завдань;</p> <p>Чи допомагають Ваші особисті зв'язки при вирішенні виробничих завдань економити підприємству час і кошти;</p> <p>Чи заважають Вам особисті зв'язки працювати? (телефонні розмови, особиста неприязнь)</p> <p>Чи вважаєте Ви, що високий ступінь довіри сприяв би підвищенню ефективності підприємства;</p> <p>Ефективність соціального капіталу:</p> <p>Яким чином ви знайшли роботу;</p> <p>Які фактор на Вашу думку впливають на рівень довіри на підприємстві? (можна виділити декілька)</p>

	Який стиль керівництва, на Вашу думку, сприяв би покращенню взаємовідносин (підвищенню довіри) в трудовому колективі
--	--

Джерело: узагальнено на основі [139; 140; 170; 171; 255; 256]

Анкета для опитування підприємств “Соціальний капітал підприємства”

Шановний стейкхолдер!

Просимо Вас пройти анкетне опитування для дисертаційного дослідження

Мета ідентифікації рівня формування та реалізації соціального капіталу на підприємствах України та, на основі цього, розробка системи управління ним.

Анкета має наступну структуру:

1-3 питання - загальні відомості про підприємство

***4-16 питання** - показники соціального капіталу підприємства

Результати Ваших відповідей братимуться до уваги в узагальненому вигляді із забезпеченням анонімності.

Проходження анкети в середньому займає 5 хв.

Будемо щиро вдячні за відверті відповіді та приділений час!

Для уточнення інформації або будь-яких інших питань звертайтеся (контакти нижче).

З повагою, Курносенко Анастасія!

Аспірантка кафедри економіки та фінансів підприємства

Державного торговельно-економічного університету

м. Київ, вул. Кіото, 19

тел. : 068-XXX-XX-XX (Viber, Telegram), 066-XXX-XX-XX (Telegram)

email. : a.kurnosenko@knu.edu.ua

anastasiia.kurnosenko.3@gmail.com

1. Вкажіть середньооблікову чисельність працівників на Вашому підприємстві

До 9 осіб	Від 10 до 49 осіб	Від 50 до 249 осіб	250 і більше осіб
-----------	-------------------	--------------------	-------------------

2. Чим займається Ваше підприємство (основний вид діяльності)

Роздрібна торгівля	Сільське господарство	Готельно-ресторанний бізнес	Виробництво продуктів харчування	АЗС	ІТ-компанія	Інше (вказати)
--------------------	-----------------------	-----------------------------	----------------------------------	-----	-------------	----------------

3. Який тип організаційної структури притаманний Вашому підприємству

Проста-лінійна	Лінійно-функціональна	Дивізіональна	Проектна	Матрична
----------------	-----------------------	---------------	----------	----------

4. Оцініть рівень взаємної довіри (стійких довірчих відносин) між Вашим підприємством та зовнішніми стейкхолдерами (постачальники та бізнес-партнери)

Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
---------	-----------------	----------	------------------	---------	---------------

5. Оцініть рівень корисності сформованої мережі контактів (в цілому за критеріями доступу до інформації, швидкості її отримання тощо)

Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
---------	-----------------	----------	------------------	---------	---------------

6. Оцініть рівень забезпечення ефективної комунікації з клієнтами (робота з відгуками, консультації, гарантії тощо).

Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
7. Оцініть частоту участі Вашого підприємства у громадських проектах, бізнес-асоціаціях, співпраці з місцевими органами влади (в цілому активність участі у об'єднаннях).					
Висока	Вище середнього	Середня	Нижче середнього	Низька	Важко сказати
8. Оцініть рівень репутації продукції (послуг) Вашого підприємства у споживача					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
9. Оцініть рівень економії (або отримання вигід) від наявності стійких довірчих відносин із зовнішніми стейкхолдерами (постачальниками та бізнес-партнерами)					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
10. Оцініть рівень взаємної довіри в трудовому колективі (в цілому між працівниками, менеджерами, керівниками)					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
11. Оцініть рівень дотримання внутрішніх ділових розпорядків і правил на Вашому підприємстві (трудова дисципліна)					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
12. Оцініть рівень розвитку та сприйняття корпоративних цінностей на Вашому підприємстві					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
13. Оцініть частоту залучення особистісних контактів трудового колективу для досягнення бізнес-цілей Вашого підприємства					
Висока	Вище середнього	Середня	Нижче середнього	Низька	Важко сказати
14. Оцініть рівень забезпечення комфортних умов праці для працівників на Вашому підприємстві (зручність робочого місця, графіку роботи тощо)					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
15. Оцініть рівень психологічного клімату на Вашому підприємстві (атмосфера легкості, лояльності керівництва, підтримки, кооперації, креативності тощо).					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
16. Оцініть рівень репутації Вашого підприємства як роботодавця					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати

Джерело: сформовано автором

Анкета для опитування працівників “Соціальний капітал підприємства”

Вітаю!

Прошу пройти анкетне опитування з метою виявлення рівня розвитку соціального капіталу підприємств України.

Анкета містить **13 питань**. З яких:

1 питання: відомості про респондента

2-3 питання: відомості про роботодавця (підприємство, на якому працюєте)

4-6 питання: ідентифікатори соціального капіталу. Слід дати відповідь "Так" або "Ні"

7-12 питання: ідентифікатори соціального капіталу. Є шкала оцінки, де слід поставити оцінку ситуації, від 0 до 5, де:

0 - важко відповісти

1- дуже низький рівень (або відсутність такого компоненту)

2 - нижче середнього

3- середній

4- вище середнього

5-високий рівень

13 питання: обираєте декілька (5-6) найбільш прийнятних для Вас тверджень.

Результати будуть братись в узагальненому вигляді із забезпеченням анонімності.

Щиро дякую за приділений час та відверті відповіді!

1. Як довго Ви працюєте на теперішньому місці роботи

Менше 1 місяця	Від 1-го до 6 місяців	Від 6 до 12 місяців	Більше 1-го року
----------------	-----------------------	---------------------	------------------

2. Чим займається підприємство, на якому Ви працюєте

Роздрібна торгівля	Сільське господарство	Готельно-ресторанний бізнес	ІТ-компанія	Інше (вказати)
--------------------	-----------------------	-----------------------------	-------------	----------------

3. Яка середня кількість працівників на підприємстві, де Ви працюєте

До 9 осіб	Від 10 до 49 осіб	Від 50 до 249 осіб	Більше 250 осіб
-----------	-------------------	--------------------	-----------------

4. Чи користуєтесь Ви власними контактами (зв'язками) для вирішення робочих питань

Так, часто	Так, іноді	Ні	Важко відповісти
------------	------------	----	------------------

5. Чи бере участь підприємство, на якому Ви працюєте у соціальних проектах або чи співпрацює з місцевою владою для вирішення соціальних, екологічних та інших питань

Так	Ні	Не знаю
-----	----	---------

6. Чи є на підприємстві, де Ви працюєте система корпоративних цінностей

Так	Ні	Не знаю
-----	----	---------

7. Оцініть Ваш рівень довіри до колег на роботі

Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
---------	-----------------	----------	------------------	---------	---------------

8. Оцініть Ваш рівень довіри до керівництва підприємства

Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
---------	-----------------	----------	------------------	---------	---------------

9. Оцініть рівень психологічного клімату на підприємстві, де працюєте (наскільки він сприятливий для розвитку, креативності тощо)

Високий	Вище	Середній	Нижче	Низький	Важко
---------	------	----------	-------	---------	-------

	середнього		середнього		сказати
10. Оцініть рівень комфортності умов праці на Вашому підприємстві (зручність робочого місця, графіку роботи тощо)					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
11. Оцініть рівень репутації Вашого підприємства як роботодавця					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
12. Оцініть рівень репутації товарів (послуг) підприємства, де Ви працюєте (як споживач)					
Високий	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Низький	Важко сказати
13. Які фактори на Вашу думку впливають на рівень довіри на підприємстві? (можна виділити декілька) [170]					
<ul style="list-style-type: none"> ✓ своєчасна оплата праці ✓ високий рівень оплати праці ✓ справедлива винагорода за працю відповідно до докладених зусиль ✓ додаткові бонуси, заохочення за працю ✓ можливість придбання акцій чи активів підприємства ✓ участь в управлінні підприємством ✓ участь в прийнятті рішень на підприємстві ✓ належні умови праці ✓ належна охорона праці ✓ постійне підвищення кваліфікації, навчання ✓ кар'єрне просування ✓ прозорий обмін інформацією ✓ виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань ✓ зацікавленість працівників в результатах праці, небайдужість ✓ міжособистісна повага ✓ високий професіоналізм, компетентність співробітників ✓ позавиробничі (неформальні) стосунки 					

Джерело: сформовано автором та [170]

Система оцінки соціального капіталу підприємств України на макрорівні

Компоненти	Джерела інформації	Розрахунок	Вагомість, α
Потенціал соціального капіталу підприємств України, $\beta=0,5$			
x_1 Рівень довіри до великих компаній, %	Світове дослідження цінностей	Сума % відповідей “повністю довіряєте” та “деякою мірою довіряєте” на питання “Наскільки Ви довіряєте цим організаціям...”	0,2
x_2 Міжособистісна довіра, %	Світове дослідження цінностей	% відповіді “більшості людей можна довіряти” на питання «Як ви вважаєте більшості людей можна довіряти чи потрібно бути обережним у стосунках з людьми?»	0,2
x_3 Частка підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет, %	Державна служба статистики (рубрика “Інформаційне суспільство”)	Відношення кількості підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет до загальної кількості підприємств України	0,2
x_4 Частка підприємств, які використовують соціальні медіа, %	Державна служба статистики (рубрика “Інформаційне суспільство”)	Відношення кількості підприємств, які використовують соціальні медіа у своїй діяльності до загальної кількості підприємств України	0,2
x_5 Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки, %	Державна служба статистики (рубрика “Цілі сталого розвитку” компонент “Якісна освіта”)	Відношення кількості населення, яке приймає участь у формальних та неформальних видах навчання до загальної кількості населення віком	0,2
Результат реалізації потенціалу соціального капіталу підприємств України, $\beta=0,5$			
x_6 Коефіцієнт заборгованості виплат заробітної плати, %	Державна служба статистики (рубрика “Ринок праці”)	Відношення обсягу заборгованості з виплати заробітної плати до фонду оплати праці	0,1
x_7 Коефіцієнт плинності кадрів, %	Державна служба статистики (рубрика “Ринок праці”)	Відношення кількості звільнених працівників за власним бажанням до середньооблікової чисельності працівників	0,15
x_8 Коефіцієнт заохочувальних та компенсаційних виплат, %	Державна служба статистики (рубрика “Ринок праці”)	Відношення обсягу заохочувальних та компенсаційних виплат до фонду оплати праці	0,1
x_9 Продуктивність праці, грн.	Державна служба статистики (рубрика “Ринок праці” та “Діяльність підприємств”)	Відношення обсягу реалізованих товарів та послуг до середньооблікової чисельності працівників	0,2
x_{10} Рівень тіньової економіки, %	Міністерство економіки	Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні (у %	0,1

		від обсягу офіційного ВВП)	
X ₁₁ Приріст прямих іноземних інвестицій, %	Міністерство фінансів	Темп приросту обсягу прямих іноземних інвестицій у порівнянні з попереднім роком	0,15
X ₁₂ Частка трансакційного сектору, %	Державна служба статистики (рубрика “Діяльність підприємств”)	Відношення суми обсягу реалізації товарів та послуг трансакційного сектору до загального обсягу реалізації товарів та послуг	0,1
X ₁₃ Загальний обсяг ЗЧ (ЗЗЧ), кг/1000 дол. США	Державна служба статистики (рубрика “Навколишнє природне середовище”) та Світовий банк	Відношення обсягу викиду зважених часток забруднюючих речовин в атмосферне повітря до валового внутрішнього продукту (ВВП) за паритетом купівельної спроможності (ПКС) в постійних цінах 2017 року	0,1

Джерело: сформовано автором

Алгоритм розрахунку інтегральної оцінки СК підприємства на макро- та мікрорівні

Інтегральна оцінка підприємницького СК (макрорівень)	Комплексна оцінка СКП (мікрорівень)
$ESC = \sum_{j=1}^n y(x_j) * \beta_j$ <p>де ESC - інтегральна оцінка підприємницького соціального капіталу, n- кількість складових оцінки СК підприємств України (n=2), y(x_j) - інтегральний показник j-ї складової оцінки СК підприємств України, β_j - ваговий коефіцієнт i-ї складової оцінки СК підприємств України (β=0,5).</p>	$SCE = \sum_{y=1}^m WLSCE_y$ <p>де SCE - комплексна оцінка СК підприємства m - кількість структурних рівнів СК підприємства (m=2), WLSCE_y - зважена оцінка y-го структурного рівня СК підприємства; $WLSCE_y = \overline{LSCE}_y * \gamma_y,$ де WLSCE_y - зважена оцінка y-го структурного рівня СК підприємства, \overline{LSCE}_y - середня оцінка y-го структурного рівня СК підприємства, γ_y - ваговий коефіцієнт y-го структурного рівня СК підприємства (γ=0,5); $\overline{LSCE}_y = \frac{WSL_{uy}}{m},$ де m - кількість структурного рівнів СК підприємства (m=2), \overline{LSCE}_y - середня оцінка y-го структурного рівня СК підприємства, WSL_{uy} - зважена оцінка u-го стану СК підприємства на y-му структурному рівні.</p>
Інтегральний показник i-ї складової оцінки підприємницького СК	Зважена інтегральна оцінка стану СК підприємства
$y(x_i) = \sum_{i=1}^m x'_{ij} * \alpha_{ij}$ <p>де m - кількість показників оцінки СК, x'_{ij} - порівняльне значення i-го показника j-ї складової; α_{ij} - ваговий коефіцієнт i-го показника j-ї складової (при цьому $\sum_{i=1}^m \alpha_{ij} = 1$).</p>	$WSL_u = \sum_{u=1,25}^n SL_u * \beta_u,$ <p>де n - кількість станів на різних структурних рівнях СК підприємства (n=4), WSL_u - зважена інтегральна оцінка u-го стану СК підприємства, SL_u - інтегральна оцінка u-го стану СК підприємства, β_u - вагомність u-го стану СК підприємства (при цьому $\sum_{u=1}^n \beta_u = 1; \beta=0,25$).</p> $SL_u = \sum_{u=5}^n WP_{iu},$ <p>де n - кількість станів на різних структурних рівнях СК підприємства (n=4); SL_u - інтегральна оцінка u-го стану СК</p>

	<p>підприємства, WP_{iu} - зважений бал і-го показника u-го стану СК підприємства. $WP_i = \bar{P}_i * \alpha_{iu}$ де WP_i - зважений бал і-го показника СК підприємства, \bar{P}_i - середній бал і-го показника СК підприємства, α_{iu} - вагомість і-го показника СК підприємства в межах u-го структурного рівня СК підприємства (при цьому $\sum_{u=1}^n \alpha_{iu} = 1$)</p>
<p>Зведення індикаторів до співставної бази</p> <p>- якщо позитивним є зростання показника (чим більше його значення тим краще), тоді:</p> $x'_{ij} = \frac{x_{ij}^{\max}}{x_{ij}}$ <p>- якщо позитивним є зменшення показника (чим менше його значення тим краще), тоді:</p> $x'_{ij} = 1 - \frac{x_{ij} - x_{ij}^{\min}}{x_{ij}^{\min}},$ <p>де x'_{ij} - порівняльне значення і-го показника j-ї складової; x_{ij}^{\max} - максимальне значення і-го показника j-ї складової; x_{ij}^{\min} - мінімальне значення і-го показника j-ї складової. Розрахунок зваженого показника.</p>	<p>Зведення індикаторів до співставної бази</p> <p><i>Не облікові (експертні) показники</i></p> $\bar{P}_i = \frac{SP_i}{N},$ <p>де \bar{P}_i - середній бал і-го показника СК підприємства, SP_i - сума балів і-го показника СК підприємства, N - кількість експертів на підприємстві</p> $SP_i = P_{in} * N_{in},$ <p>де SP_i - сума балів і-го показник СК підприємства, P_{in} - n-ий бал (від 0 до 5) і-го показника СК підприємства, N_{in} - кількість експертів, які оцінили і-ий показник СК підприємства на n-у кількість балів.</p> <p><i>Облікові показники</i></p> <p>Аналогічно експертами (менеджерами підприємства) проводиться бальна оцінка по визначеним показникам, враховуючи сферу діяльності, розмір, цілі підприємства у періоді.</p>

Джерело: сформовано автором [169 ст. 180]

Закономірності формування СК в Україні

Закономірності	Характеристика
Емпатія	<p>Осмілене прагнення та вміння зрозуміти інтереси та наміри візаві. Економічні агенти, вступаючи в складну систему соціальних відносин у ході здійснення ринкових трансакцій, мають тенденцію постійно оцінювати обставини, порівнювати й аранжувати навколишні предмети та їх стани.</p> <p>Індикатор: Світовий індекс благодійності (World Giving Index, WGI)</p>
Ризик-рефлексивність	<p>Неоднакове сприйняття ризику економічними агентами в різних соціальних групах та відображає об'єктивний взаємозв'язок між осмисленням ризиків агентами та їхніми перевагами щодо тих чи інших соціальних груп.</p> <p>Індикатор: Глобального індексу підприємництва (GEI) від Міжнародного інституту підприємництва та розвитку (Інститут GEDI) із США</p>
Міграційний імпакт	<p>Відображає сталий взаємозв'язок міграційних процесів (мобільності) та соціальної довіри. Міграція впливає на соціальну капіталізацію.</p> <p>Індикатор: Індекс неспроможності, що розраховується експертами міжнародної громадської організації «The Fund for Peace». Точніше один із низових індикаторів «Еміграція та “втеча” інтелекту»: він оцінює обсяги еміграції професіоналів, «середнього класу» та економічно активного населення, а також процеси репатріації та тенденції зростання діаспор.</p>
Норм-кориспонтентність	<p>Пов'язана із дієздатністю соціальних норм як одного з наріжних елементів СК. Відображає об'єктивний взаємозв'язок довіри до соціальних норм (ступеня їх суспільного визнання та прийняття) та продуктивності СК.</p> <p>Індикатор: Індикатор верховенства закону з групи показників Worldwide Governance Indicators від Світового банку</p>

Джерело: [173]

**Рівень довіри до різних організацій та громадських інститутів в Україні та світі
за період 2017-2021 рр., %**

Варіанти відповіді	Країна										
	Україна	США	Японія	Данія	Німеччина	Франція	Італія	Іспанія	Польща	Словаччина	Чехія
Q 77. Великі підприємства та організації											
Повністю довіряєте	3,4	2,3	2,3	3,6	1,5	4,6	5,3	6,1	2,1	3,1	2,2
Деякою мірою довіряєте	31,3	28,9	45,1	41,9	19,1	38,3	40,2	31,5	25,9	38,1	24,2
Q69. Поліція											
Повністю довіряєте	3,9	20,7	16,6	34,3	22,4	21,0	22,8	20,1	9,4	7,4	12,8
Деякою мірою довіряєте	32,5	47,5	62,0	53,3	61,4	56,9	57,0	46,3	50,5	46,3	41,6
Q74. Державні установи та служби											
Повністю довіряєте	2,4	4,3	2,5	5,0	4,8	5,2	3,9	11,8	3,6	5,4	4,4
Деякою мірою довіряєте	32,5	36,6	42,1	49,2	52,2	47,4	31,1	35,7	34,3	46,5	27,5
Q70. Судова система											
Повністю довіряєте	2,9	11,1	18,6	25,6	14,9	10,0	5,5	12,8	4,6	5,0	6,4
Деякою мірою довіряєте	16,9	46,0	59,3	54,6	51,3	48,3	34,4	34,2	30,4	28,9	30,8
Q71. Уряд											
Повністю довіряєте	2,6	8,3	3,2	4,0	3,5	2,1	3,1	4,2	5,3	4,8	2,0
Деякою мірою довіряєте	16,3	25,1	36,7	35,1	35,1	28,6	20,7	17,8	17,8	25,6	15,6
Q73. Парламент											
Повністю довіряєте	1,6	1,8	1,9	6,1	4,2	3,0	3,2	6,6	2,7	5,4	2,0
Деякою мірою довіряєте	16,3	13,0	29,2	40,2	35,8	30,1	24,3	25,1	16,6	33,6	11,3
Q72. Політичні партії											
Повністю довіряєте	1,5	1,7	1,7	1,6	0,8	0,8	1,1	3,5	0,7	2,3	1,3
Деякою мірою довіряєте	16,3	9,4	23,9	26,1	18,7	10,7	11,3	14,5	7,7	17,7	9,2
Q83. Організація об'єднаних націй (ООН)											
Повністю довіряєте	7,3	7,9	4,6	10,6	4,4	9,9	9,3	9,6	8,3	6,6	5,8
Деякою мірою довіряєте	38,1	35,8	37,0	57,1	36,9	41,7	39,9	33,3	41,3	44,3	23,6

Джерело: складено авторами за [196; 257].

Характеристика міжкультурних відмінностей у світі

Міжкультурні відмінності	Характеристика
<i>Традиційні цінності</i>	підкреслюють важливість релігії, зв'язків батьків і дітей, поваги до влади та традиційних сімейних цінностей. Люди, які сповідують ці цінності, також відкидають розлучення, аборти, евтаназію та самогубства. Ці суспільства мають високий рівень національної гордості та націоналістичний світогляд.
<i>Світсько-раціональні цінності</i>	мають протилежні переваги традиційним цінностям. Ці суспільства приділяють менше уваги релігії, традиційним сімейним цінностям і авторитету. Розлучення, аборти, евтаназія та самогубства вважаються відносно прийнятними.
<i>Цінності виживання</i>	роблять наголос на економічній та фізичній безпеці. Це пов'язано з відносно етноцентричним світоглядом і низьким рівнем довіри та толерантності.
<i>Цінності самовираження</i>	надають високий пріоритет захисту навколишнього середовища, зростаючій толерантності до іноземців, людей різних поглядів та гендерній рівності, а також зростаючим вимогам щодо участі в прийнятті рішень в економічному та політичному житті.

Джерело: [183]

Національні особливості громадського менталітету українського суспільства

Структурна частина	Значення	Характеристика
Ставлення до праці	Визначає характер та міру мотивації трудового колективу, формує ставлення до праці як цінності, впливає на продуктивність праці.	<ul style="list-style-type: none"> - визначальними мотивами трудової поведінки є матеріальні стимули за низьких значень цінності творчої праці; - прагнення мати гарантовану роботу, через яскраве вираження прагнення до стабільності; - низький рівень ініціативності, пошук можливості уникнути напруженої роботи; - прагнення до комфорту та встановлення неформальних дружніх стосунків у процесі трудової діяльності стоїть вище, ніж можливість зробити кар'єру або займатись роботою, яка має суспільну корисність.
Стереотипи споживання та заощадження	Визначає довіру до фінансових інститутів, фінансову обізнаність та економічну культуру населення.	<ul style="list-style-type: none"> - розуміння важливості заощаджень почало формуватись нещодавно під впливом кризових явищ в економіці; - високий рівень недовіри та негативного ставлення до фінансових інститутів; - найбільш надійними формами заощаджень громадян є придбання нерухомості та інвестиції у власний бізнес; - віддають перевагу зберіганню коштів у готівковій формі; - депозитні вкладення є переважно короткостроковими, що свідчить про недовіру до банківської системи; - низька схильність заощаджень присутня тому, що переважна більшість вважає, що не зможе накопичити достатню кількість коштів для реалізації стратегічних планів; - низька схильність до стратегічних капіталовкладень.
Готовність змінити роботу та займатись підприємницькою діяльністю	Показує відповідність національного господарського менталітету вимогам сучасного динамічного ринкового середовища. Характеризує потенціал ділової активності та конкурентоспроможності національної економіки, оскільки саме малий бізнес займає майже 90 % кількості підприємств в Україні.	<ul style="list-style-type: none"> - майже половина населення не розглядають можливості створити власний бізнес та бути економічно незалежним; - в умовах незадоволення заробітною платою переважна більшість українців шукають додаткову роботу, намагаються знизити потреби; - переважно є прагнення перекласти відповідальність за свій добробут на інших, очікування допомоги від держави, терплячість та неризиковість; - залежність від соціальної допомоги з боку держави або родичів чи інших осіб.

<p>Ставлення до основних чинників підприємницької діяльності</p>	<p>Визначення пріоритетних цінностей, якими керується українське суспільство у процесі підприємницької діяльності, оскільки саме вони визначають моделі економічної поведінки вітчизняних підприємців.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - переважна більшість населення вважає, що успіх у бізнесі залежить від впливових родичів, походження з родини з високим соціальним статусом, заможних батьків та здатності обходити закон; - третина населення вважає, що важливим є гарна освіта та десята частина, що це вміння розпоряджатися власними грошима; - такі переконання сприяють розвитку корупції, прагненню пошуку нелегальних методів та форм розвитку бізнесу.
<p>Ставлення до приватної власності</p>	<p>Важливий чинник розвитку ефективно діючого інституційного середовища національної економіки.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрація негативного ставлення до приватизації малих та великих підприємств, що заважає розбудові ефективних інституційних засад сучасного ринкового середовища; - прийнято вважати, що більшість заможних людей отримали багатство нечесним шляхом, привласнивши суспільні блага, тому поширеним є засудження багатства та великого капіталу; - є потенціал до нарощення довіри до заможних людей за умови, що вони почнуть активно виконувати соціально важливі функції та задовольняти суспільні потреби.
<p>Сприйняття зарубіжного досвіду</p>	<p>Важливою рисою господарського менталітету, запорукою успішності модернізаційних процесів та запозичення досвіду високо розвинутих країн у сфері реформування інституційного простору.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - низький рівень толерантності, що затримує модернізаційні процеси в суспільстві, бо характеристикою розвинутих країн якраз є вміння приймати інші ідеї відмінні від власних; - відсторонення від представників сусідніх націй є досить високим, що стримує обмін цінним досвідом у реформуванні соціально-економічного життя; - низька активність запозичення досвіду, наявність стереотипного мислення щодо економічної поведінки.
<p>Ставлення до політичних інститутів, повага до закону</p>	<p>Важливий чинник у реалізації пріоритетних завдань соціально-економічних реформ, формування позитивного ставлення до змін, надає можливість впровадження на підприємствах стратегічного менеджменту через впевненість у стабільності політики держави.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - існує негативний попередній досвід взаємодії бізнесу, населення та влади, тому у цьому тандемі має місце стратегія конфронтації, а не співпраці; - недовіра бізнесу до державних інститутів, змушує їх шукати вихід зі своїх економічних проблем не відстоюванням своїх прав, а через тіньові схеми організації підприємницької діяльності; - вважається, що влада захищає суспільні інтереси соціальної верхівки та привілейованих верств населення; - більшість населення вважає, що влада функціонує переважно на особистісних, неформальних засадах.

Джерело: узагальнено на основі [184, ст. 144-160]



Рис. П1. Динаміка СК та ЛК в Україні у 2015-2022 рр.

Джерело: сформовано на основі [206;207;211;212]

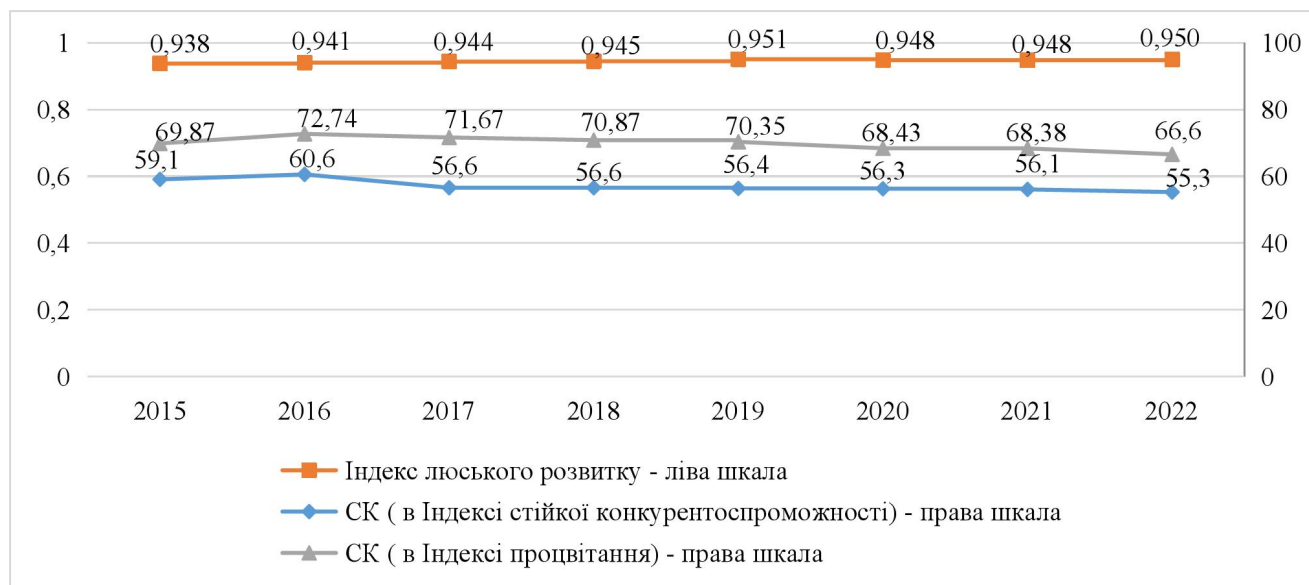


Рис. П2. Динаміка СК та ЛК у Німеччині у 2015-2022 рр.

Джерело: сформовано на основі [206;207;211;212]



Рис. ПЗ. Динаміка СК та ЛЖ у Швеції у 2015-2021 рр.

Джерело: сформовано на основі [206;207;211;212]



Рис. П4. Динаміка СК та ЛЖ у США у 2015-2021 рр.

Джерело: сформовано на основі [206;207;211;212]

Цифровий розвиток підприємств України у 2018, 2019, 2021 роках

Показник	Роки		
	2018	2019	2021
Кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет, одиниць (% до загальної кількості підприємств)	43303 (88,0)	43785 (86,4)	44508 (86,6)
Кількість зайнятих працівників, які мають доступ до мережі Інтернет, одиниць (% до загальної кількості зайнятих працівників підприємств)	1064745 (27,1)	1090035 (28,4)	1133069 (28,0)
Частка кількості підприємств, які використовують фіксований доступ до мережі Інтернет, у % до загальної кількості підприємств	62,1	60,9	61,8
Частка кількості підприємств, що мають веб-сайт, з них:	35,6	35,2	35,3
опис товарів чи послуг, інформація про ціни на них	×	×	31,0
можливість замовлення або бронювання в режимі он-лайн	10,3	10,2	10,4
можливість для відвідувачів веб-сайту налаштувати або розробляти у режимі он-лайн товари чи послуги	×	×	4,5
відстеження або перевірка статусу розміщених замовлень	9,2	9,0	9,3
персоналізований уміст (контент) веб-сайту для постійних клієнтів	9,3	9,2	9,3
електронне посилання на профілі підприємства в соціальних медіа	16,2	16,5	16,9
Частка кількості підприємств, що мають чат сервіс для спілкування з клієнтами, у загальній кількості підприємств з них:	×	×	9,1
частка кількості підприємств, що мають чат, в якому людина відповідає клієнтам	×	×	8,6
частка кількості підприємств, що мають чат-бот або віртуального агента, що відповідає клієнтам	×	×	2,8
Частка кількості підприємств, що купують послуги хмарних обчислень, у загальній кількості підприємств, з них	9,8	10,3	10,2
електронна пошта	5,2	5,9	6,6
офісне програмне забезпечення	4,3	4,8	4,6
хостинг баз даних підприємства	3,4	4,0	4,2
зберігання файлів	3,6	4,2	5,3
прикладне програмне забезпечення бухгалтерського обліку, фінансів	5,3	5,9	5,5
прикладне програмне забезпечення для управління інформацією про клієнтів/покупців	2,5	2,9	2,8
обчислювальна потужність для запуску програмного забезпечення	3,1	3,5	3,5
Частка кількості підприємств, що мають найманих фахівців у сфері ІКТ	22,3	21,6	21,7
Частка кількості підприємств, що використовують робототехніку, у загальній кількості підприємств, з них:	×	×	2,9
промислові роботи	×	×	1,2
обслуговуючі роботи	×	×	2,1
спостереження, забезпечення безпеки та контролю	×	×	1,2

перевезення людей або товарів	×	×	0,7
прибирання або видалення відходів	×	×	0,8
управління складськими приміщеннями	×	×	0,8
виконання монтажних робіт	×	×	0,8
виконання завдань робітників-продавців (консультантів)	×	×	0,6
виконання будівельних робіт або ремонту пошкоджень	×	×	0,7

Джерело: [129]

Цифровий розвиток підприємств України у 2018-2020 рр.

Показник	Роки		
	2018	2019	2020
Кількість підприємств, які здійснювали електронну торгівлю, одиниць (у % до загальної кількості підприємств)	2476 (5,0)	2440 (4,8)	2494 (4,9)
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), отриманий від електронної торгівлі, тис. грн. (у % до загального обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємств)	228035634,7 (3,5)	292731939,1 (4,5)	364571488 (5,0)
Частка кількості підприємств, що надсилають рахунки-фактури:	×	×	×
в електронній формі у стандартній структурі, придатній для автоматизованої обробки	39,9	39,3	39,8
в електронній формі, не придатній для автоматизованої обробки	29,0	29,4	32,3
у паперовому вигляді	78,0	78,1	74,4
Частка кількості підприємств, що проводили аналіз "великих даних", у загальній кількості підприємств, % з них:	12,5	11,9	12,7
дані, отримані зі смарт-пристроїв або датчиків	5,9	5,7	5,7
геолокаційні дані, отримані із портативних пристроїв	3,4	3,7	4,0
дані, згенеровані із соціальних медіа	3,3	3,3	3,4
інші джерела	6,0	5,6	5,8
Частка кількості підприємств, що проводили навчання у сфері ІКТ, у загальній кількості підприємств за напрямками навчання:	×	×	×
для фахівців у сфері ІКТ	3,7	3,8	4,5
для інших працівників	4,1	4,3	4,4
Частка кількості підприємств, що наймали/намагалися наймати фахівців у сфері ІКТ, у загальній кількості підприємств	6,3	6,1	6,4
Частка кількості підприємств, що мали вакансії фахівців ІКТ, які складно було заповнити, у загальній кількості підприємств, %	2,1	2,1	2,0
Частка кількості підприємств, на яких виконання функцій ІКТ здійснювали зовнішні постачальники послуг, у загальній кількості підприємств	14,4	13,8	14,1

Джерело: [129]

Витрати пов'язані з формуванням потенціалу соціального капіталу та очікуваних результатів

Компонент СК	Витрати пов'язані з його нарощенням	Очікуваний результат від таких витрат
Зв'язки	<ul style="list-style-type: none"> - придбання програмного забезпечення для комунікацій всередині фірми між працівниками; - придбання програмного забезпечення для комунікації, ведення електронного документообігу з контрагентами (держава, постачальники, бізнес-партнери); - навчання персоналу для підвищення цифрових навичок тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> - скорення часу обміну інформацією; формалізація повідомлень та їх відкритість (що нівелює чинник “зіпсованого телефону”); - скорочення часу обміну інформацією, більш надійний формат зберігання даних (в якісних характеристиках); - покращення якості та підвищення швидкості виконання роботи, нарощення людського капіталу тощо.
Довіра	<ul style="list-style-type: none"> - покращення умов праці та заходів мотивації праці; - участь в соціальних та благодійних проектах; - покращення якості продукції, енергоефективності та екологічності виробництва; - запровадження системи знижок, гарантій та післяпродажне обслуговування для клієнтів тощо 	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення професійності трудового колектив і як результат продуктивності праці; - збільшення попиту серед кваліфікованих кадрів на вакансії підприємства; - підтримка місцевого населення у вигляді наданні переваг його продукції та послугам; - активація невидимої дії соціального капіталу споживачів через їх поради близьким та знайомим продукції та послуг підприємства, формування так званих “неофіційних амбасадорів” своєї марки; - зайняття стійкої позиції на ринку, формування постійних клієнтів тощо.
Цінності	<ul style="list-style-type: none"> - формування місії компанії та її візуалізації через символіку (фірмовий бланк, одяг, фірмові подарунки персоналу та партнерам); - проведення тренінгів підвищення рівня корпоративної культури; - розробка стратегічних планів та донесення окремих позицій працівникам тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> - більш чітке відчуття приналежності до компанії з боку працівників; - впізнаванність бренду; - обізнаність у цілях компанії та заходах їх реалізації; - більша стабільність складу трудового колективу, зменшення ризиків порушень з боку працівників, що потенційно може змістити терміни виконання поставлених задач тощо.
Норми та правила	<ul style="list-style-type: none"> - заробітна плата фахівців контролю КРІ підприємства; - витрати на формування нефінансового звіту тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення системності ключових показників та підвищення якості аналізу діяльності підприємства; - підвищення довіри потенційних інвесторів за рахунок демонстрації відкритості у наданні інформації тощо.

Джерело: узагальнено автором

Опис системи управління соціальним капіталом підприємства

Елементи системи	Характеристика елементів		
1. Підсистеми (рівні)	Стратегічний аналіз соціальних ресурсів	Тактичний аналіз соціальних ресурсів	
		У складі поточного аналізу соціальних ресурсів	У складі оперативного аналізу соціальних ресурсів
2. Об'єкт	Соціальний потенціал Стратегічні параметри нарощення та результативності СК Корпоративна соціальна відповідальність та бізнес-культура Інвестиційна привабливість	Система цінностей, норм та правил Внутрішня та зовнішня довіра Цифровізація бізнес-процесів Людський капітал Організаційна структура	Відгуки клієнтів Якість постачальників та дебіторської заборгованості Трансакційні витрати Тривалість бізнес-процесів Мотивація, дисципліна та розвиток трудового колективу Продуктивність праці Інформаційні потоки Система ключових показників ефективності
3. Завдання	Оцінка соціального потенціалу підприємства, пошук засобів формування позитивної репутації та збільшення ринкової вартості, участь у соціальних проектах, цифровий розвиток підприємства	Оцінка поточного стану соціального капіталу, виявлення взаємозв'язку елементів соціального капіталу із фінансовими показниками та тривалістю бізнес-процесів	Розробка методів роботи з негативними відгуками, моніторинг постачальників, вимір тривалості та якості бізнес-процесів, розробка плану мотиваційних заходів та узгоджених планів внутрішнього розпорядку, контроль якості та оперативності інформаційних потоків, зменшення трансакційних витрат
4. Продукт аналізу	Стратегічна соціальна позиція підприємства	Резерви накопичення соціального капіталу, напрями вдосконалення взаємодії з внутрішнім та зовнішнім середовищем, підвищення ефективності бізнес-процесів	Економія за рахунок зменшення трансакційних витрат, оптимізації плану доходів та витрат, удосконалення якості фінансової та нефінансової звітності, стабільність складу трудового колективу та його якості, оптимізація бізнес-процесів, перехід до адаптивної форми

			організаційної структури, підвищення продуктивності праці
5. Відповідність соціально- економічному плануванню	Стратегічне соціально- економічне- планування	Поточне соціально- економічне планування	Оперативне соціально- економічне планування

Джерело: сформовано автором

Перелік компаній України учасниць Глобального договору ООН у 2021 році

П/п за сектором П/п за розміром	Велике	Мале та середнє	К-сть п/п
Програмне забезпечення та комп'ютерні послуги	ТОВ Уклон Україна, Intellias, SoftServe	USoft НТІ, ФОП Вікторія Коробкіна (торгується Get IT Done), ТОВ LLC "Beetroot Academy", Softengi, ТОВ "ІНТЕКРЕСІ ДІЛС", ДП "ІНФОТЕХ", ТОВ "Пауеркод", ТОВ САП Україна, InDevLab, ТОВ «Мегапринт Сервіс», ТОВ «ОСФ Глобал Україна».	14
ЗМІ	StarLightMedia	ТОВ "ГРУПА КОМПАНІЙ "ЕСТЕТ", Бурда Медіа Україна, ТОВ "МАСАВІ", ПРОМАН, Film UA Менеджмент та інвестиції	6
Електрика	ТОВ «АВГУСТА» (Tolk Energy Group), ДТЕК	ТОВ «Елементум Енерджі (Україна)».	3
Медичне обладнання та послуги	МН Добробут		1
Технологічне обладнання	Група компаній Фокстрот	TALAN SYSTEMS	2
Служби підтримки	TOPGUARD SECURITY, ТОВ «Бейкер Тіллі Україна», ТОВ «Нова Пошта», KPMG - Ukraine Ltd., ТОВ «Ернст енд Янг» - Україна	ТОВ «АТЛАС ПЕРЕКЛАД» (входить до групи компаній «АВАТЕРА»), Києво-Могилянська бізнес-школа, UCG LLC, Юридична компанія Aequo	9
Страхування життя		ПАТ «Страхова компанія «ТАС»	1
Конструкція та матеріали	Розробка KAN		1
Товари для дому та будівництва дому		DeLaMark	1
Фінансові послуги	UKRSIBBANK BNP Paribas Group, Moneyveo	Apple Consulting LLC, Нексія ДК	4
Напої	Карлсберг Україна	Перно Рікар Україна	2
Промисловий транспорт	Ekol Logistics		1
Інвестиції та послуги нерухомість	Zezman Group ТОВ "ЗЕЗМАН ГРУП"		1
Загальні роздрібні торгівці	Ашан Рітейл Україна, ІНТЕРТОП Україна, Shell Retail в Україні /		4

	ТОВ «Альянс Холдинг», ТОВ «ПЕРШИЙ УНІВЕРМАГ»		
Фармацевтика та біотехнології	ПАТ «Фармак»	ТОВ Ново Нордск Україна	2
Особисті товари		Корпорація Effa, Школа пошиття та дизайну "Tailors School"	2
Промислові товари (метали) та видобуток	ТОВ "Побузький феронікелевий завод", ТОВ «Метінвест Холдинг»		2
Виробник продуктів харчування	МХП, Данон Україна	Індивідуальний підприємець Рожкова М.Д	3
Стаціонарні та мобільні телекомунікації	ПрАТ «ДАТАГРУП», ТОВ «Лайфселл», Київстар		3
Газ, вода та комунальні послуги	ТОВ «Оператор ГТС України»		1
Хімікалії	Енамін ЛТД, ПАТ СУМИХІМПРОМ	ТОВ БАСФ (BASF в Україні), ДП Капарол Україна	4
Виробники нафти та газу		Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України»	1
Загальна промисловість	НЕК Укренерго, Інтерпайп		2
Роздрібні торговці продуктами харчування та ліками	Метро Кеш енд Кері Україна		1
Банки	АТ «АЛЬФА-БАНК», Перший Український Міжнародний Банк (ПУМП)		2
Автомобілі та запчастини	ВІДІ Груп		1
Диверсифікований	ТОВ «ОКТАВА КАПІТАЛ», ПрАТ "ВФ Україна", Ядро	АДВОКАТСЬКЕ ТОВАРИСТВО ЮРИДИЧНОЇ ФІРМИ "АСТЕРС" (Астерс), Саєнко Харенко, Фізична особа-підприємець Хмарський Мирослав, ТОВ Озеро Спейс, ВІЧНИЙ ЗАКОН, ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ПАРИМАЧ", Школа Primus Inter Pares, Юридична фірма Arzinger, Andreal Ltd (Пломби захисту товарних знаків GST)	12
К-сть п/п	42	44	86

Джерело: [258]

Облікові номенклатури елементів соціального капіталу

№	Облікові номенклатури	Шифр
Трудові взаємовідносини		
1	Витрати на оплату праці та інші нарахування й обов'язкові платежі	010
2	Преміювання та інші заохочення працівників	011
3	Забезпечення подальших витрат і платежів	012
4	Витрати на фірмовий або спеціальний одяг (пошив, прання)	013
5	Виплати після закінчення трудової діяльності чи звільнення	014
6	Компенсації за відсутність на роботі	015
7	Фінансова допомога працівникам	016
Соціальне забезпечення – персонал		
8	Витрати на навчання, підвищення кваліфікації, стажування	020
9	Витрати на придбання навчальних матеріалів, літератури	021
10	Витрати на корпоративні заходи	022
11	Негрошові винагороди працівника	023
12	Медичне чи інше страхування	024
Безпека і охорона праці		
13	Витрати на періодичні контрольні заходи	030
14	Капітальні інвестиції на забезпечення безпеки праці	031
Екологія		
15	Капітальні інвестиції на забезпечення енергоефективності	040
16	Витрати на забезпечення енергоефективності	041
17	Витрати на сортування, переробку, утилізацію та вивезення сміття і відходів	042
18	Витрати на збереження довкілля та екологічний податок	043
Взаємовідносини зі споживачами (покупцями)		
19	Гарантії на повернення, ремонт чи обмін товару	050
20	Програми лояльності (знижки, дисконти тощо)	051
21	Витрати на забезпечення якості товарів і обслуговування	052
22	Ремонт та оздоблення соціальних інфраструктурних об'єктів	053
23	Витрати на благодійність	060
24	Забезпечення соціального розвитку території, де здійснюється діяльність	061
25	Витрати на участь у державних чи регіональних програмах	062
26	Витрати на створення нових робочих місць	063
Взаємовідносини з контрагентами		
27	Трансакційні витрати – соціальна сфера	070
28	Трансакційні витрати – екологічна сфера	071
29	Програми лояльності від постачальників	072
Репутація (капіталізація)		
30	Внутрішньогенерований гудвіл	080
31	Внутрішньогенерований гудвіл	081
32	Витрати на поліпшення умов праці	082
33	Франчайзинг	083
34	Витрати на створення торговельної марки та інших маркетингових інструментів	084
35	Витрати на складання нефінансового звіту	085
36	Витрати на утримання HR-відділу	086

Джерело: [253 ст. 176]

Орієнтовний набір КРІ для врахування соціальної складової у системі контролінгу підприємства

Групи показників	Показники
Базовий набір КРІ	
Нефінансові (за даними анкетного опитування), які характеризують нарощення потенціал СК	Довіра: рівень взаємної довіри в трудовому колективі, рівень взаємної довіри між зовнішніми стейкхолдерами Зв'язки: рівень корисності сформованої мережі контактів, рівень забезпечення ефективної комунікації з клієнтами, рівень залучення особистих контактів трудового колективу для досягнення бізнес-цілей Цінності (норми): частота участі у громадських проектах, бізнес-асоціаціях, співпраця з місцевою владою і т.д.; забезпечення комфортних умов праці Правила: рівень розвитку та сприйняття корпоративних цінностей; рівень дотримання внутрішніх ділових розпорядків
Нефінансові (за даними анкетного опитування), які характеризують результат дії СК	Самооцінка рівня репутації підприємства у споживача, самооцінка рівня економії від наявності стійких довірчих відносин із зовнішніми стейкхолдерами, самооцінка рівня репутації підприємства як роботодавця, рівень психологічного клімату.
Фінансово-економічні показники, які характеризують результат дії СК	Зміна обсягів продажів, зміна продуктивності праці, динаміка плинності кадрів, динаміка вартості простроченої кредиторської та дебіторської заборгованості
Потенційний набір показників	
Лояльність споживачів	Співвідношення позитивних та негативних відгуків, частота відвідуваності сайту, клікабельність реклами в Інтернеті, обсяг інтернет-замовлень тощо
Показники стану та ефективності трудових ресурсів	Частка працівників звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, структура персоналу за різними класифікаціями, продуктивність праці, прибуток на одного працівника тощо
Рівень поточних витрат пов'язаних з фінансуванням СК	Пов'язані з фінансуванням розвитку СК: витрат на поліпшення умов праці, витрат на соціальне забезпечення персоналу, витрат на мотиваційні заходи, витрати на впровадження системи лояльності, витрати на членство в об'єднаннях тощо. Пов'язані з отриманням економії (мають знижуватись): витрат на пошук та перевірку інформації, витрати пов'язанні із простроченою дебіторською заборгованістю, витрати на перевірку якості продукції, контрактні витрати, витрати через порушення трудової дисципліни тощо.
Рентабельність витрат пов'язаних із фінансуванням СК	Рентабельність складових витрат пов'язаних з фінансуванням СК
Інвестиційні витрати у сфері СК	Витрати на зниження енергоефективності, догляд за довкіллям, благодійність, витрати на цифровізацію тощо
Рентабельність інвестиційних витрат у сфері СК	Рентабельність складових інвестиційних витрат у сфері СК

Приріст доходів	Обсяг доходів, які формують результат від понесених вище перерахованих витрат (їх зменшення або збільшення) розраховується як приріст доходів від фіксованого періоду до очікуваного часу їх отримання тощо
Показники ділової активності	Тривалість операційного, фінансового циклів, періоди обороту, коефіцієнти оборотності, тривалість бізнес-процесів тощо

Джерело: сформовано автором


НІБУЛОН

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКЕ ПІДПРИЄМСТВО
вул. Балківська, 9-Б, Миколаїв, 54001, Україна
кордони адреси:
Кабатиний струж, 1, Миколаїв, 54002, Україна
тл: +380(0)523 37344; +380(0)521 580404
факс: +380(0)523 50808; +380(0)521 580405
E-mail: mail@nibulon.com.ua; mail@nibulon.com.ua
www.nibulon.com

23.02.2024 № К/19/Б-24/33

№ № _____ від _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
аспіранта кафедри економіки та фінансів підприємства
Державного торговельно-економічного університету

Курносенко Анастасії Олександрівни

на тему: «Соціальний капітал підприємства в умовах мережевої економіки»

Довідка видана здобувачу ступеню доктора філософії, аспіранту кафедри економіки та фінансів підприємства Державного торговельно-економічного університету Курносенко Анастасії Олександрівни про те, що її науково-методичні розробки та практичні рекомендації отримані у результаті роботи над дисертаційним дослідження пройшли апробацію та прийняті до впровадження у практичну діяльність ТОВ СП «НІБУЛОН». Зокрема:

1. Застосовано методику оцінки стану та ефективності соціального капіталу підприємства за авторським підходом, яка визначила стан потенційного та реалізованого соціального капіталу у внутрішньому та зовнішньому середовищі функціонування підприємства серед працівників різних напрямків діяльності компанії. Отримані на основі цього рекомендації удосконалили підхід до комплексного управління підприємством, в тому числі відокремленими підрозділами.

2. Диференційоване використання систематизованих методів оцінки окремих компонентів соціального капіталу, враховуючи наявний рівень цифрового розвитку підприємства, призвело до налагодження обліку даного нематеріального ресурсу та до формування системного підходу в цьому аспекті, що в довгостроковій перспективі дає можливість кількісно оцінити досягнення соціально-економічного розвитку.

Загалом надані рекомендації було імплементовано в існуючу систему менеджменту на підприємстві, що удосконалило якісний та кількісний облік його ефективності. В довгостроковій перспективі очікується оптимізація витрат, підвищення продуктивності праці, посилення загальної позитивної репутації підприємства тощо.

Таким чином, результати проведених апробацій підтвердили практичну цінність і значимість отриманих Курносенко А.О. науково-практичних результатів та довели можливість і доцільність їх впровадження в практичну діяльність підприємства.

Довідка видана Курносенко А.О. для підтвердження використання одержаних у дисертації результатів на практиці.

Директор з персоналу
ТОВ СП «НІБУЛОН»



Яна РОМАНЕНКО



ESV service LLC

ТОВ "ЕСВ сервіс"

01075, м. Київ, вулиця Аверська, 18

Вих. № 47/2 від 09 лютого 2024 р.

Довідка
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
аспіранта кафедри економіки та фінансів підприємства
Державного торговельно-економічного університету
Курносенко Анастасії Олександрівни
на тему: «Соціальний капітал підприємства в умовах мережевої економіки»

Довідка надана здобувачеві ступеню доктора філософії, аспіранту кафедри економіки та фінансів підприємства Державного торговельно-економічного університету Курносенко Анастасії Олександрівни про те, що її науково-методичні розробки та практичні рекомендації щодо управління соціальним капіталом підприємства в умовах мережевої економіки пройшли апробацію та прийняті до впровадження у практичну діяльність ТОВ «ЕСВ Сервіс». Зокрема:

1. Застосування запропонованої автором методики оцінювання соціального капіталу дозволило визначити його стан на підприємстві та сформувати пріоритетні напрями розвитку підприємства з урахуванням даного компоненту.

2. Оптимізовані витрати пов'язані з розвитком соціального капіталу та визначені індикативні показники їх результативності в довгостроковій перспективі, враховуючи рівень цифрового розвитку в контексті специфіки діяльності підприємства, формат роботи працівників, ключові бізнес-процеси тощо.

Рекомендовано здійснювати системний облік результатів вище вказаних заходів для оцінки динаміки змін в порівнянні з динамікою кількісних та фінансових показників на підприємстві.

Таким чином на підприємстві було впроваджено методика оцінювання соціального капіталу та рекомендації щодо вдосконалення інформаційного забезпечення управління соціальним капіталом.

Результати проведених апробацій підтвердили практичну цінність і значимість отриманих Курносенко А.О. науково-практичних результатів, отриманих в процесі роботи над дисертаційним дослідженням на тему «Соціальний капітал підприємства в умовах мережевої економіки», та довели можливість і доцільність їх впровадження в практичну діяльність підприємств.

Директор

ТОВ "ЕСВ Сервіс"



Василь ПАДАЛКА



**СПІЛКА
ПІДПРИЄМЦІВ
МАЛИХ, СЕРЕДНІХ І
ПРИВАТИЗОВАНИХ
ПІДПРИЄМСТВ
УКРАЇНИ**



**THE UNION OF THE
ENTREPRENEURS OF
SMALL, MEDIUM-SIZED
AND PRIVATIZED
ENTERPRISES OF
UKRAINE**

№ 5
07.03.2024р.

**Довідка
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
аспіранта кафедри економіки та фінансів підприємства
Державного торговельно-економічного університету
Курносенко Анастасії Олександрівни
на тему: "Соціальний капітал підприємства в умовах
мережевої економіки"**

Довідка надана здобувачеві ступеню доктора філософії, аспіранту кафедри економіки та фінансів підприємства Державного торговельно-економічного університету Курносенко Анастасії Олександрівні про те, що її науково-методичні розробки та практичні рекомендації отримані нею в результаті роботи над дисертаційним дослідженням на тему "Соціальний капітал підприємства в умовах мережевої економіки" та в межах НДР кафедри "Підприємницький потенціал в системі національної безпеки" номер державної реєстрації 0124U001631 пройшли апробацію та прийняті до впровадження у практичну діяльність Спілки підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України. Зокрема, комплексний підхід до формування та розвитку соціального капіталу, в межах якого сформульовані пропозиції щодо вдосконалення інформаційного забезпечення управління ним, його оцінювання та системи інструментів розвитку.

Таким чином, результати проведених апробацій підтвердили практичну цінність і значимість отриманих Курносенко А.О. науково-практичних результатів та довели можливість і доцільність їх впровадження в практичну діяльність підприємств.

**Перший віце-президент,
генеральний директор**



Вячеслав БИКОВЕЦЬ

31.12.2021

ДОВІДКА

про впровадження наукових результатів дисертаційного дослідження
аспіранта кафедри економіки та фінансів підприємства
Державного торговельно-економічного університету
Курносенко Анастасії Олександрівни
на тему «Соціальний капітал підприємства в умовах мережевої економіки»
в практику діяльності фермерського господарства
«Сенів Василь Онуфрійович»

Довідка надана здобувачеві наукового ступеню доктора філософії, аспіранту кафедри економіки та фінансів підприємства Державного торговельно-економічного університету Курносенко Анастасії Олександрівни про те, що її науково-методичні розробки та практичні рекомендації, одержані нею в процесі роботи над дисертацією на тему «Соціальний капітал підприємства в умовах мережевої економіки» та науково дослідної роботи №0121U114374 на тему «Оцінка соціально-економічного потенціалу підприємства», використовуються в практиці управління фермерським господарством «Сенів Василь Онуфрійович».

Практичну цінність для підприємства становлять теоретичні положення та практичні рекомендації щодо оцінки стану соціально-економічного потенціалу підприємства. Сформований підхід включає в себе соціальний компонент, що висвітлює стан довіри на підприємстві, його соціальну спрямованість та рівень соціальної відповідальності. Запропоновані заходи дозволили: виявити стримувальні фактори продуктивності праці; сформуванати напрями розвитку підприємства у сфері соціальної відповідальності перед працівниками та територіальною громадою; підвищити лояльність робітників до підприємства.

Довідка видана Курносенко А.О. для підтвердження використання одержаних у дисертації результатів на практиці.

Власник

31.12.2021



Сенів В. О.

LLC DELTA WILMAR UKRAINE



ТОВ «ДЕЛЬТА ВІЛМАР УКРАЇНА»

б/н від 01 грудня 2023 р.

Довідка
 про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 аспіранта кафедри економіки та фінансів підприємства
 Державного торговельно-економічного університету
 Курносенко Анастасії Олександрівни
 на тему: «Соціальний капітал підприємства в умовах мережної економіки»

Довідка надана Курносенко Анастасії Олександрівні здобувачеві ступеню доктора філософії, аспіранту кафедри економіки та фінансів підприємства Державного торговельно-економічного університету про те, що отримані нею наукові результати в процесі роботи над дисертаційним дослідженням було впроваджено у практичну діяльність ТОВ «ДЕЛЬТА ВІЛМАР УКРАЇНА».

Запропонована авторська соціалізація соціального капіталу підприємства була використана для визначення стану та ефективності соціального капіталу ТОВ «ДЕЛЬТА ВІЛМАР УКРАЇНА». Таким чином підприємство має розуміння стану соціального капіталу у розрізі рівня довіри, корисності зв'язків, прозорості норм та правил, сприйнятті ціннісних орієнтирів. Отримані результати використовуються в процесі формування стратегії розвитку підприємства в аспекті формування заходів оптимізації роботи персоналу, витрат на навчання, співпраці з контрагентами тощо. Таким чином системі обліку на підприємстві було доповнено соціальною складовою. За умови дотримання принципу системності та використання цифрових технологій від впроваджених заходів очікується підвищення продуктивності праці, оптимізація витрат, підвищення репутації підприємства як роботодавця, бізнес-партнера тощо.

Отже, наукові результати Курносенко Анастасії Олександрівни мають практичну цінність. Доцільність впровадження їх в практичну діяльність підприємства є обґрунтованою.

Довідка видана для підтвердження впровадження результатів дисертаційного дослідження в практичну діяльність підприємства.

Комерційний директор

ТОВ «ДЕЛЬТА ВІЛМАР УКРАЇНА»

Р.Г. Загребельний

В. Ільницька вул. Київська, 85/86, Оболонський район, Київ
 Тел: (+380 44) 714 04 00. Факс: (+380 44) 714 04 70. E-mail: office@deltabilmar.com
 Київська вулиця, 85/86 м.п. Київський район, Київ
 Телефон: (+380 44) 714 04 70. Факс: (+380 44) 714 04 70. E-mail: office@deltabilmar.com



Список опублікованих праць за темою дисертації

Публікації у наукових фахових виданнях

1. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Соціальний капітал: еволюція концепції. *Вісник КНТЕУ*. 2021. №5. С. 34-46. URL: https://www.academia.edu/108374289/Social_Capital_Evolution_of_the_Concept
2. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Роль соціального капіталу у забезпеченні розвитку економіки. *Проблеми економіки*. 2021. №2 (48). С. 37-48. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2021-2_0-pages-37_48.pdf
3. Kurnosenko A. The influence of social capital on network effects. *SCIENTIA FRUCTUOSA*. 2022. № 6. pp. 63-75. URL: https://www.researchgate.net/publication/367002473_The_influence_of_social_capital_on_network_effects
4. Курносенко А.О. Взаємозв'язок впливу людського та соціального капіталу підприємства на економічний розвиток в Україні. *Ефективна економіка*. 2023. №9. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/2194>
5. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Оцінка стану та ефективності соціального капіталу підприємств України. *БізнесІнформ*. 2023. №9. С. 174-185. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2023-9_0-pages-174_185.pdf
6. Курносенко А.О. Концепція управління соціальним капіталом підприємства в умовах мережевої економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. №59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3530>

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

7. Курносенко А.О. Вплив соціального капіталу на розвиток підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України: збірник тез I Міжнародної науково-практичної он-лайн конференції*. м. Київ, 15 березня 2021 р. С. 239-240

8. Курносенко А.О. Соціальний капітал підприємства. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні*: збірник тез XI Міжнародної науково-практичної конференція. м. Київ, 19-20 травня 2021 р. С. 74-76.
9. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Вплив соціального капіталу на розвиток нових форм фінансування бізнесу. *Science, theory and practice: збірник тез XXIX Міжнародної науково-практичної конференції*. м. Токіо, Японія, 08-11 червня 2021 р. С. 142-143.
10. Курносенко А.О. Соціальний капітал як фактор формування мережевої структури підприємства. *Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України*: збірник тез III Міжнародної науково-практичної онлайн конференції. Україна, Київ. 13 жовтня 2021 р. С. 834-837.
11. Курносенко А.О. Стан розвитку мережевої економіки в Україні. *Глобалізаційні виклики розвитку національних економік*: збірник тез II Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Київ, 19-20 жовтня 2021 р. С. 424-426.
12. Курносенко А.О., Ситник Г.В. Особливості дії мережевих ефектів у різних моделях взаємодії системи господарювання. *Innovations and prospects of world science*: збірник тез XII International Scientific and Practical Conference. Ванкувер, 20-22 липня 2022 р. С. 274-278.
13. Курносенко А.О., Поха А.В. Діджиталізація підприємства: вплив на бізнес-планування. *Science and technology: problems, prospects and innovations*: збірник тез I International Scientific and Practical Conference. Японія, Осака. 21 жовтня 2022. С. 434-439.
14. Курносенко А.О., Шульга В.С. Корпоративна соціальна відповідальність як об'єкт бізнес-планування. *MODERN RESEARCH IN WORLD SCIENCE*: збірник тез IX Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Львів. 28-30 листопада 2022. С. 1746-1750.
15. Курносенко А.О. Соціальний капітал - драйвер інноваційної активності у повоєнному відновленні. *Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні: виклики воєнного часу*: збірник тез XIV Міжнародного бізнес-форуму Україна, ДТЕУ. 23 березня 2023. С. 90-92.

16. Курносенко А.О. Розвиток соціального капіталу підприємства як компонент стратегії повоєнного відновлення. *Економіка та безпека бізнесу в XXI столітті: збірник тез I Міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, Київ. 24-25 травня 2023. С. 51-54.

17. Курносенко А.О. Моделі соціального капіталу підприємства. *Соціально-економічний стан в умовах воєнного стану: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, Суми. 19 лютого 2024. С. 38-41.