

УДК 331.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2021-5.18>

Шарасенко О.А.

аспірантка кафедри економіки підприємства,  
Університет державної фіскальної служби України

## ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ

*У статті розглянуто вплив споживчих витрат, а також інвестицій у бізнес на економічне зростання, економічний розвиток підприємств та формування людського капіталу. Окреслено стан виконання Цілей сталого розвитку, визначених Організацією Об'єднаних Націй для світової спільноти, в Україні, що мають на меті розвиток людського капіталу (макрорівень). Обґрунтовано важливість інвестицій у людський капітал та виокремлено сфери, у які інвестують підприємства задля розвитку людського капіталу, такі як охорона здоров'я, ментальний і культурний розвиток, проведення різноформатного навчання (мікрорівень). Наведено приклади деяких навчальних центрів у структурі підприємств України, що дають змогу не тільки розвивати людський капітал підприємств, але й приносити економічні вигоди підприємствам та користь суспільству. Сформульовано важливість розвитку людського капіталу для суспільства загалом, що характеризує мезорівень.*

**Ключові слова:** людський капітал, економічне зростання, інвестиції, Цілі сталого розвитку, навчальні центри, охорона здоров'я, підприємство.

## THE INFLUENCE OF HUMAN CAPITAL ON ECONOMIC GROWTH AND ENTERPRISE DEVELOPMENT

Sharaienko Olha

University of the State Fiscal Service of Ukraine

*The article considers the impact of consumer spending, as well as investment in business on economic growth, economic development of enterprises and the formation of human capital. Since human capital is the main value and source of competitive advantage of enterprises, the paper outlines the state of implementation of the Sustainable Development Goals set by the United Nations for the world community in Ukraine. The study focuses exclusively on the goals of human capital development, namely № 3 – ensuring a healthy lifestyle and promoting well-being for all at all ages, № 4 – providing a comprehensive and equitable quality education and promoting learning opportunities throughout life for all, № 5 – ensuring gender equality, empowering all women and girls, № 8 – promoting progressive, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all (macro level). Ukraine's place in the international ranking of countries according to the integrated indicator of the United Nations, which quantifies the development of human capital – Human Development Index. During the period from 2015 to 2019, Ukraine strengthened its position by 1.4%. The paper analyzes the level of influence of the level of education on employment and, ultimately, on economic growth according to the Organization for Economic Cooperation and Development. The importance of investments in human capital is substantiated. Areas in which enterprises invest for the development of human capital have been eradicated: health care (affects people's quality of life, its duration, as well as work efficiency), mental and cultural development (work-life balance) and multi-format training (micro level). The study provides examples of some training centers in the structure of Ukrainian enterprises in various fields (consulting, aircraft, energy, automotive, pneumatic automation), which allow not only to develop human capital, but also to bring economic benefits to enterprises and benefit society. The article formulates the importance of human capital development for society as a whole, which characterizes the meso level.*

**Keywords:** human capital, economic growth, enterprise, investment, sustainable development goals, training centers, health care.

**Постановка проблеми.** Поширення кризових явищ у розвитку світової спільноти, загострення економічних відносин між усталеними союзами держав, поширення світової пандемії, стрімкий розвиток штучного інтелекту, трансформація підходів до процесу організації роботи – все це загострює важливість участі людей у цих процесах. Людина на міжнародному рівні виступає одним із основоположних рушіїв розвитку економік країн, що зосереджує увагу наукової спільноти на більш детальному та різнобічному вивченні людського капіталу. Саме тому важливим питанням виступає

дослідження ролі людського капіталу у розрізі його впливу на суб'єктів господарювання на мікро та макрорівнях, а саме на діяльність підприємств та економічне зростання держав загалом

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження людського капіталу представлені у наукових працях таких економістів, як Дж. Коулмен, С. Ботагоз, Н. Шамішева, Л. Артеменко, А. Лазарева, О. Шутаєва. Питанням впливу людського капіталу на економіку на мікро- та мезорівнях присвячені роботи таких учених, як Р. Манн [5], Є. Борщук, В. Приймак, С. Гнида,

Д. Ляшов [5], О. Пищуліна, Н. Ротань, О. Грішнова, О. Бородіна.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є узагальнення значення ролі людського капіталу у розвитку підприємства та його впливу на економічне зростання.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Динаміку економіки будь-якої країни можна виміряти за допомогою макроекономічної категорії «економічне зростання», на яку прямо пропорційно впливає людський капітал. Для вимірювання цієї залежності доцільно розглянути ключові мотиви економічного зростання.

По-перше, споживачі, які є представниками людського капіталу, відповідальні за економічне зростання в країні. Наприклад, за оцінками Федерального резервного банку Сент-Луїса, споживачі відповідають за дві третини економічного зростання США. Оскільки споживачі різних благ стають працевлаштованими або відчувають зростання заробітної плати, вони, як правило, збільшують споживчі витрати на власні придбання (одяг, автомобілі, технології, нерухомість, товари для дому тощо). Ці витрати приводять до зростання таких ключових галузей держави, як торгівля, автомобільне виробництво, будівництво, що в результаті приводить до зростання ВВП у всій економіці, а також підтверджує сутність економічного зростання [1].

По-друге, зростання ВВП за рахунок споживчих витрат приводить до розвитку бізнесу. У зв'язку з тим, що серед споживачів зростає попит, підприємства стають більш прибутковими та повинні інвестувати гроші у бізнес, щоб створювати більшу пропозицію на ринку. Загалом інвестиції, які здійснюють підприємства, що вимагають великих капітальних витрат або грошових коштів, покликані підвищити продуктивність та збільшити прибуток підприємства у довгостроковій перспективі, називаються капітальними вкладеннями (наприклад, закупівля нового обладнання, технологій). Також підприємства можуть залучати різні позики (комерційні, банківські), створюючи додаткове виробництво, що здебільшого приводить до підвищення заробітної плати та збільшення зайнятості, оскільки для збільшення споживчого попиту на продукцію компанії потрібно більше працівників. Більш того, для збільшення продажів підприємства мають наймати більшу кількість працівників або навчати робітників необхідним набором навичок, що створює нові можливості на ринку праці у різних видах зайнятості [1].

Загалом споживчі витрати та інвестиції в бізнес не тільки приводять до економічного зростання, але й відіграють помітну роль у формуванні та розвитку людського капіталу, а також у економічному розвитку підприємств.

Людський капітал виступає головною цінністю та джерелом забезпечення конкурентних переваг підприємств. Саме тому світова спільнота під егідою Організації Об'єднаних Націй задля досягнення сталого розвитку виокремила глобальні цілі, що мають на меті розвиток людського капіталу. Низка українських підприємств активно долучилась до досягнення Цілей сталого розвитку (далі – ЦСР) для розвитку ключових факторів успіху, а саме талантів та потенціалу співро-

бітників, шляхом інвестицій у впровадження інноваційної культури у процесі виробництва й управління. Слід виокремити такі цілі:

– Ціль № 3 – забезпечення здорового способу життя та сприяння добробуту для всіх в будь-якому віці;

– Ціль № 4 – забезпечення всеохоплюючої та справедливої якісної освіти і заохочення можливості навчання протягом усього життя для всіх;

– Ціль № 5 – забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей всіх жінок і дівчат;

– Ціль № 8 – сприяння поступальному, всеохоплюючому і стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та отриманню гідної роботи для всіх [2].

За оцінками прогресу досягнення ЦСР в Україні за методологією Економічної та соціальної Комісії ООН для Азії та Тихого океану (UNESCAP), індикатори кожної цілі станом на 4 квартал 2021 року представлені на рис. 1. Ця методика прогнозує те, наскільки ймовірно досягнути поставлених завдань для кожної цілі до 2030 року, якщо брати до уваги наявні темпи прогресу.

Згідно з рис. 1, українське суспільство разом із підприємствами та державними органами перебуває на нерівномірному шляху виконання завдань ЦСР.

Так, Ціль № 3 на 44% має достатній прогрес виконання, а 66% її завдань потребують прискорення; Ціль № 4: 14% – достатній рівень, 14% – потребує прискорення, 29% – зворотній тренд, 43% – неможливо виміряти; Ціль № 5: 66% – достатній рівень, 17% – потребує прискорення; 17% – неможливо виміряти; Ціль № 8: 33% – достатній рівень, 50% – потребує прискорення, 17% – зворотній тренд.

Отже, українська спільнота перебуває на шляху досягнення ЦСР, що безпосередньо стосуються людського капіталу.

Ще одним методом кількісного виміру розвитку людського капіталу на міжнародному рівні є інтегрований показник Організації Об'єднаних Націй, а саме Індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI), що визначається такими компонентами, як якість життя, тривалість життя, рівень освіти. Так, Україна станом за 2019 рік посідає 84 місце із значенням показника 0,779 і належить до групи країн з високим HDI. Залучення українських підприємств до забезпечення сталого розвитку в Україні з 2017 року позитивно впливає на зростання значення показника (2015 рік – 0,765, 2016 рік – 0,768, 2017 рік – 0,771, 2018 рік – 0,774, 2019 рік – 0,779) [3].

Організація економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) щорічно проводить аналіз впливу рівня освіти на зайнятість і, зрештою, на економічне зростання. У звіті за 2020 рік «Освіта з огляду на освіту» ОЕСР вимірює, як підвищення рівня освіти для чоловіків і жінок стимулює зростання зайнятості. За даними дослідження, у країнах, де переважають люди із середньою освітою, рівень зайнятості серед населення 25–34 років становив 72% для чоловіків і 45% для жінок. Однак у тих країнах, де переважають люди з вищою освітою, рівень зайнятості складав 89% для чоловіків і 81% для жінок [1].

Хоча інвестиції в людський капітал, як правило, дають більше економічне зростання, це не обов'язково означає, що робочі місця доступні для нових праців-

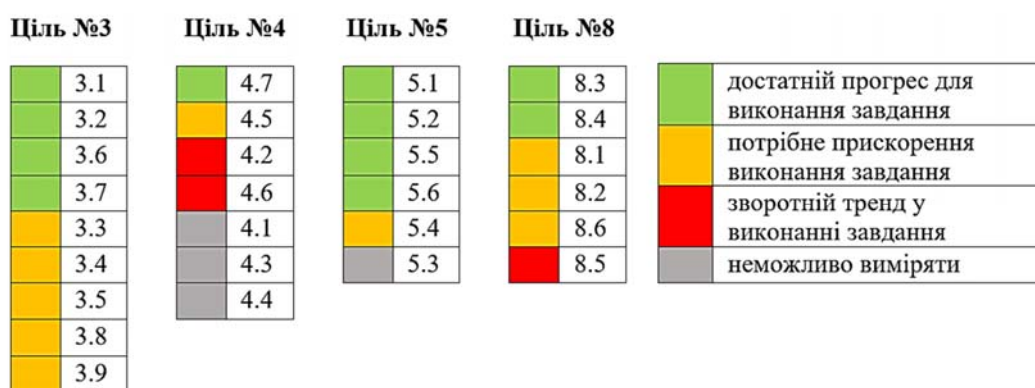


Рис. 1. Прогрес досягнення ЦСР в Україні за методологією UNESCAP [2]

ників. Так, наприклад, у Казахстані лише 30–35% випускників казахстанських вузів працевлаштовані за фахом. Більше 70% респондентів вступають до закладів вищої освіти виключно для отримання диплома, а не для підвищення кваліфікації та навичок, як і в більшості пострадянських країн [4].

Важливу роль у процесі формування та розвитку людського капіталу відіграють підприємства, оскільки вони несуть соціальну відповідальність перед суспільством за економічний розвиток держави.

Підприємства на своєму мікрорівні вживають низку заходів та впроваджують нові політики й процедури задля розвитку людського капіталу, проте найважливіша роль належить інвестиціям [5] у такі сфери:

- охорона здоров'я, що впливає як на якість життя людей, його тривалість, так і на ефективність роботи; наприклад, за дослідженнями С. Струмиліна, середній економічний збиток для підприємства через хвороби працівників на рік становить 20 днів, тому зниження втрат робочого часу через хворобу сприяє його раціональнішому використанню, отже, це має заохочувати керівництво; проте варто зазначити, що забезпечення здоров'я людей також покладається на державне фінансування відповідних соціально-економічних, медико-санітарних та оздоровчо-профілактичних програм за ст. 49 Конституції України;

- ментальний та культурний розвиток; сьогодні все частіше підприємства значну увагу приділяють ментальному здоров'ю, а саме балансу роботи та життя ("work-life-balance"); задля цього застосовуються такі практики, як гнучкі політики відпусток, неформальні зустрічі колективу, створення дружнього для сім'ї робочого середовища (наприклад, організація «днів дітей», оплата дитячих садочків або гуртків), застосування методів управління змінами;

- проведення навчання в різних форматах, а саме всередині підприємства власними силами або із залученням зовнішніх експертів; навчання робочої сили виступає інвестицією у розвиток підприємства, що є більш ефективним засобом, ніж капітальні інвестиції, оскільки спрямовується у розвиток людського капіталу.

Деякі великі вітчизняні підприємства через ефект масштабу утворили навчальні центри або підрозділи (табл. 1), що дають змогу виявити, розвивати та впроваджувати в операційні процеси інноваційні ініціативи персоналу. Ці підрозділи дають змогу не тільки розвивати людський капітал всередині підприємства, прино-

сити економічні вигоди підприємствам, але й приносити користь суспільству.

Як було зазначено вище і підтверджено дослідженнями, інвестиції у бізнес, а також безпосередньо у людський капітал, відіграють важливу роль у розвитку самих підприємств. Проте це вимагає значних капітальних вкладень та відповідних організаційних ресурсів, через що для малого та середнього бізнесу подібний механізм розвитку людського капіталу є недоступним. Натомість для цих суб'єктів доцільно використовувати внутрішнє наставництво, тренінги та семінари, перепідготовку та підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах на платній основі.

Проте під час докладання зусиль до розвитку людського капіталу необхідно враховувати вплив стрімкого технологічного зростання, впровадження штучного інтелекту у діяльність підприємств та державних інституцій, що безпосередньо впливає на значущість людського капіталу, а також трансформує його значення.

Окрім того, за Дж. Коулменом, люди за своєю природою мають здатність створювати спільноти як одну з невід'ємних властивостей людського капіталу, наприклад, так само, як і знання, навички. Фактично в такий спосіб покращується процес капіталізації людського капіталу, а соціальний капітал походить від людського капіталу шляхом накопичення довіри, взаємної відповідальності та створення нових ресурсів [12]. Прикладом можуть слугувати вищезгадані навчальні центри, які шляхом утворення спільнот підвищують рівень розвитку людського капіталу. Отже, вигоди від інвестицій у людський капітал отримують не тільки окремі власники людського капіталу, але й суспільство загалом.

**Висновки з проведеного дослідження.** За результатами проведеного дослідження можна дійти загального висновку про те, що інвестиції у розвиток людського капіталу позитивно впливають на суб'єктів господарювання не тільки на мікрорівні (підприємства), але й на макрорівні (економічне зростання). Вплив людського капіталу та економічне зростання можна визначити через споживачі витрати та інвестиції бізнесу.

З огляду на людський капітал Україна долучилась до досягнення Цілей сталого розвитку, що стосуються людського капіталу, поступальне виконання яких дало змогу Україні підвищити значення показника індексу людського розвитку.



Таблиця 1

## Навчальні центри у структурі підприємств України

| № | Навчальний центр                            | База (підприємство)                       | Коротка характеристика  |
|---|---|---|---|
| 1 | Авіаційний навчальний центр «Мотор Січ» [6] | АТ «Мотор Січ», м. Запоріжжя              | Повний комплекс з підготовки та перепідготовки льотного персоналу:<br>– теоретична підготовка;<br>– тренажерна підготовка;<br>– льотна підготовка.  |
| 2 | ТОВ «Академія ДТЕК» [7]                     | ТОВ «ДТЕК», м. Київ                       | – Освітня екосистема з інноваційними підходами, нестандартними форматами навчання й передовими зарубіжними практиками;<br>– сприяння досягненню цілі сталого розвитку стосовно забезпечення справедливої якісної освіти для кожного;<br>– популяризація концепції “life-long learning”.   |
| 3 | KPMG Insight Academy [8]                    | ТОВ «КПМГ-Україна», м. Київ               | Департамент, що займається створенням навчальних програм для підвищення професійних знань та навичок для працівників підприємства та бізнесу України з таких тем:<br>– міжнародні стандарти фінансової звітності;<br>– податково-юридичне консультування;<br>– комплаєнс (розслідування шахрайства та управління ризиками).   |
| 4 | Навчальний центр [9]                        | ДП «Автоскладальний завод № 1», м. Луцьк  | Займається підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівників, що необхідні для функціонування підприємства (електрозварник на автоматичних, напівавтоматичних машинах, слюсар, маляр, водій тролейбуса), а також сприяє підвищенню професійних навичок керівників.   |
| 5 | Навчальний центр                            | КП «Київтеплоенерго», м. Київ             | Навчання побудоване на основі принципів клієнтоорієнтованості та підвищення власної енергоефективності, основним фокусом чого є актуалізація знань працівників з огляду на впровадження нових технологій та розробок. Основними сферами навчання є охорона праці, технічна експлуатація, пожежна безпека для керівників, професіоналів, фахівців та службовців, навчання для стропальників та машиністів котлів. Також розроблені нові програми навчання з питань екології. |
| 6 | Учбовий центр [10]                          | ДП «Інформаційні судові системи», м. Київ | Підвищення кваліфікації працівників судових установ, які працюють із комп'ютерними програмами, у таких форматах:<br>– групове онлайн-навчання;<br>– самостійне онлайн-навчання;<br>– проведення групових онлайн-семінарів;<br>– проведення тестування отриманих знань;<br>– видача сертифікатів користувачам після успішного проходження курсів та тестування.  |
| 7 | Науково-навчальні центри [11]               | ТОВ «КАМОЦЦ», м. Київ                     | Навчання у сфері застосування промислової пневмоавтоматики на базі чотирьох науково-навчальних центрів в Україні. Навчання характеризується практичною спрямованістю, що розраховане на фахівців промислових підприємств та передбачає глибоке вивчення питань, пов'язаних із проектуванням, функціонуванням, налагодженням і обслуговуванням систем промислового обладнання, побудованих на системах пневмоавтоматики.   |

Підприємства задля розвитку людського капіталу здійснюють інвестиції в охорону здоров'я, ментальний і культурний розвиток та навчання. Деякі великі підприємства організують навчальні центри, що дають

змогу не тільки розширити коло навичок працівників, але й покращити процес капіталізації людського капіталу, завдяки чому створюють вигоду не тільки для підприємств, але й для суспільства загалом.

## Список використаних джерел:

1. Який зв'язок між людським капіталом та економічним зростанням? *Investopedia: вільна енциклопедія*. URL: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp#citation-5> (дата звернення: 19.10.2021).
2. Цілі сталого розвитку Україна – Поточний прогрес у розрізі цілей та завдань. *Державна служба статистики України : вебсайт*. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/csr\\_prezent/ukr/ukr4/index.html](http://www.ukrstat.gov.ua/csr_prezent/ukr/ukr4/index.html) (дата звернення: 24.10.2021).
3. Наступний кордон: Розвиток людини та антропоген. Україна. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/UKR.pdf> (дата звернення: 20.10.2021).
4. Ніязбекова Ш., Мадярова Д. Інвестиції підприємств у розвиток людського капіталу. *Антропогенна трансформація геопростору: природа, економіка, суспільство* : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. 2020. DOI: 10.2991/aer.k.200202.041.
5. Манн Р., Ляшов Д. Розвиток людського капіталу підприємства як детермінанта економічного зростання суспільства. 2020. № 4. DOI: <https://doi.org/10.24025/2306-4420.1.59.2020.219480>.
6. Про сертифікацію авіаційного навчального центру «Мотор Січ». *Мотор Січ : вебсайт*. URL: [http://www.motorsich.com/ukr/press/announcements/pilot\\_od1](http://www.motorsich.com/ukr/press/announcements/pilot_od1) (дата звернення: 10.10.2021).

7. Академія ДТЕК. ДТЕК : вебсайт. URL: [https://dtek.com/academy\\_dtek\\_2021](https://dtek.com/academy_dtek_2021) (дата звернення: 14.10.2021).
8. KPMG Insight Academy : вебсайт. URL: <https://home.kpmg/ua/uk/home/kpmg-insight-academy/about.html> (дата звернення: 12.10.2021).
9. ДП «Автоскладальний завод № 1» : вебсайт. URL: <http://busplant.bogdan.ua> (дата звернення: 16.10.2021).
10. Про учбовий центр. ДП «Інформаційні судові системи» : вебсайт. URL: <https://ics.gov.ua/ics/about/edu/1> (дата звернення: 19.10.2021).
11. Науково-навчальний центр. Камоцці : вебсайт. URL: [https://www.camozzi.ua/naukovo\\_navchalnyi\\_centр](https://www.camozzi.ua/naukovo_navchalnyi_centр) (дата звернення: 28.10.2021).
12. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова : вебсайт. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf) (дата звернення: 29.10.2021).

#### References:

1. Yakui zv'iazok mizh liudskym kapitalom ta ekonomichnym zrostantiam? [What is the relationship between human capital and economic growth?]. *Investopediia: vilna entsyklopediia* [Investopedia: a free encyclopedia]. Available at: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp#citation-5> (accessed 19 October 2010).
2. Tsili staloho rozvytku Ukraina – Potochnyi prohres u rozrizi tsilei ta zavdan [Sustainable Development Goals Ukraine – Current progress in terms of goals and objectives]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: veb-sait* [State Statistics Service of Ukraine: website]. Available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/csr\\_prezent/ukr/ukr4/index.html](http://www.ukrstat.gov.ua/csr_prezent/ukr/ukr4/index.html) (accessed 24 October 2010).
3. Nastupnyi kordon: Rozvytok liudyny ta antropotsen. Ukraina [The next frontier: Human development and the Anthropocene. Ukraine]. Available at: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/UKR.pdf> (accessed 20 October 2010).
4. Niizbekova Sh., Madiarova D. (2020) Investytsii pidpriemstv u rozvytok liudskoho kapitalu [Investments of enterprises in human capital development]. IV Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia “*Antropohenna transformatsiia heoprostoru: pryroda, ekonomika, suspilstvo*” [IV International scientific-practical conference “Anthropogenic transformation of geospace: nature, economy, society”]. DOI: 10.2991/aer.k.200202.041.
5. Mann R., Liashov D. (2020) Rozvytok liudskoho kapitalu pidpriemstva yak determinanta ekonomichnoho zrostantia suspilstva [Development of human capital of the enterprise as a determinant of economic growth of society]. № 4. DOI: <https://doi.org/10.24025/2306-4420.1.59.2020.219480>.
6. Pro sertyfikatsiiu aviatsiinoho navchalnoho tsentru “Motor Sich” [On the certification of the aviation training center “Motor Sich”]. *Motor Sich: veb-sait* [Motor Sich: website]. Available at: [http://www.motorsich.com/ukr/press/announcements/pilot\\_od1](http://www.motorsich.com/ukr/press/announcements/pilot_od1) (accessed 10 October 2010).
7. Akademiia DTEK [DTEK Academy]. *DTEK: veb-sait* [DTEK: website]. Available at: [https://dtek.com/academy\\_dtek\\_2021/](https://dtek.com/academy_dtek_2021/) (accessed 14 October 2010).
8. KPMG Insight Academy: veb-sait [KPMG Insight Academy: website]. Available at: <https://home.kpmg/ua/uk/home/kpmg-insight-academy/about.html> (accessed 12 October 2010).
9. DP “Avtoskladalni zavod № 1”: veb-sait [SE “Auto Assembly Plant № 1”: website]. Available at: <http://busplant.bogdan.ua> (accessed 16 October 2010).
10. Pro uchbovyi tsentr [About the training center]. DP “Informatsiini sudovi systemy”: veb-sait [State Enterprise “Information Judicial Systems”: website]. Available at: <https://ics.gov.ua/ics/about/edu/1> (accessed 19 October 2010).
11. Naukovo-navchalnyi tsentr [Research and training center]. *Kamotstsi: veb-sait* [Camozzi: website]. Available at: [https://www.camozzi.ua/naukovo\\_navchalnyi\\_centр](https://www.camozzi.ua/naukovo_navchalnyi_centр) (accessed 18 October 2010).
12. Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnykh reform [Development of human capital: on the way to quality reforms]. *Tsentr Razumkova: veb-sait* [Razumkov Center: website]. Available at: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf) (accessed 29 October 2010).

E-mail: [olha.sharaienko@gmail.com](mailto:olha.sharaienko@gmail.com)