

СЕКЦІЯ 1 ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 330.14.01

Коваленко М.А.*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів і кредиту
Херсонського національного технічного університету***Швороб Г.М.***кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів і кредиту
Херсонського національного технічного університету***Житченко Г.О.***аспірант кафедри фінансів і кредиту
Херсонського національного технічного університету*

НОВІ УЯВЛЕННЯ ПРО КАПІТАЛ І МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

NEW IDEAS ABOUT CAPITAL AND PERSONNEL MANAGEMENT MECHANISM

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено теоретичні аспекти успішної господарської діяльності у сучасних умовах. Проведено аналіз змісту і ролі понять людського капіталу, інтелектуального капіталу у процесі виробництва. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення механізму управління персоналом підприємства.

Ключові слова: капітал, людський чинник виробництва, інтелектуальний капітал підприємства, механізм управління підприємством, джерело прибутку.

АННОТАЦИЯ

В статье исследованы теоретические аспекты успешной хозяйственной деятельности в современных условиях. Проведен анализ содержания и роли понятий человеческого капитала, интеллектуального капитала в процессе производства. Сформулированы предложения относительно совершенствования механизма управления персоналом предприятия.

Ключевые слова: капитал, человеческий фактор производства, интеллектуальный капитал предприятия, механизм управления предприятия, источник прибыли.

ANNOTATION

The article investigates the theoretical aspects of successful economic activity in modern conditions. The analysis of the content and role of concepts of human capital, intellectual capital in the production process is carried out. Proposals for improvement of the personnel management mechanism of the enterprise are formulated.

Keywords: capital, human factor of production, intellectual capital of enterprise, mechanism of enterprise management, source of profit.

Постановка проблеми. Економіка України, більшості її підприємств протягом багатьох останніх років перебуває у кризовому стані. На нашу думку, однією з його причин є недостатнє розуміння рушійних сил сучасної економіки, механізмів спрямування зусиль економічних суб'єктів всіх рівнів: від робочого місця працівника підприємства до Уряду країни на вирішення завдань економічного розвитку.

Процес реформування вітчизняної економіки потребує теоретичного аналізу й узагальнення особливостей функціонування, тенденцій розвитку економіки розвинутих країн світу, визначення теоретичних основ управління економічними процесами і формування на цій базі нових механізмів управління економікою підприємства, регіону, країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання інтелектуального капіталу досліджували Е. Брукінг, О. Бутнік-Сіверський, А. Гапоненко, О. Кендюхов, Б. Леонтєв, О. Стрижак, А. Стюарт, А. Чухно. Узагальнення їх здобутків дає змогу зробити принциповий висновок, що інноваційна економіка, яка розвивається під впливом інформаційної революції, характеризується новим співвідношенням між людьми і фізичним капіталом, за яким людський капітал стає пріоритетом в економічному розвитку.

Мета статті полягає в уточненні теоретичних аспектів успішної господарської діяльності у сучасних умовах, формулюванні деяких пропозицій щодо їх використання у процесі реформування вітчизняної економіки.

Першочергового дослідження, на наш погляд, потребують теоретичні питання сутності капіталу підприємства, ролі і значення його складової – інтелектуального капіталу і його носіїв, джерел – людського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під людським капіталом розуміються освіта, професійні знання, інтелектуальний потенціал, накопичений виробничий досвід, що застосовується в економічній діяльності. Сутність цієї форми капіталу як економічної категорії авто-

рами визначається як система відносин різних економічних суб'єктів щодо його стійкого відтворення на основі прогресивного розвитку науки для конкурентоспроможного виробництва, конкретних товарів, послуг, доходу, підвищення життєвого рівня працівників, вирішення проблеми нерівномірності світового та регіонального розвитку на основі персоналізованих економічних інтересів суб'єктів [1, с. 149].

Загально визнаним стало й визначення інтелектуального капіталу як суми трьох його складових, а саме людського, споживчого і структурного. Тобто він має надзвичайно складну сутність та багатовекторність прояву, що визначає й складний механізм його функціонування [1, с. 150].

Поглиблений аналіз кругообігу всіх форм капіталу у взаємозв'язку з теорією інноваційного розвитку проведено в роботі [2, с. 79-89].

Аналіз дефініцій поняття інтелектуального капіталу, його структури, класифікацію елементів проведено Г. Житченко, яка стверджує, що поняття інтелектуального капіталу є значно ширшим і складнішим, ніж поняття людського капіталу, а також включає в себе інформацію як самостійний виробничий ресурс [3, с. 110].

У дослідженнях порушуються питання інновацій на основі знань як сутності економіки знань про необхідність менеджерам оволодіти методами управління інтелектуальним капіталом з погляду на його сутність і роль у відтворювальних процесах економіки [4, с. 15].

Проте вважаємо необхідним тут більш глибоко розглянути питання визначення та оцінки джерел прибутків у інноваційній економіці. Адже саме це питання є пріоритетним для економістів, підприємців.

Наголосимо на тому, що наші власні дослідження базуються на висновках багатьох інших вчених, що провідними засобами отримання прибутку і надприбутку, вирішальними чинниками конкурентоспроможності підприємства є постійне кредитування знань і нагромадження їх компонентів у складі будь-якого товару. Основоположними для розуміння механізму формування прибутків і надприбутків можуть бути публікації В. Россохи [5, с. 71-74].

Людський капітал є складовою частиною інтелектуального капіталу підприємства (рис. 1).

Авторам досліджень бачиться, що економічний зміст, згідно з яким розрізняють поняття прибавленої і доданої вартостей, полягає в тому, що друге утворюється не за рахунок експлуатації найманих працівників, а за рахунок організаційно-управлінських (часом творчих) зусиль підприємств (менеджерів-управлінців), які суміщають у єдиному виробничому процесі всі фактори і ресурси виробництва: матеріальні, трудові, фінансові, тим самим створюючи товар з відповідними споживчими якостями. Їх економічні інтереси стимулює конкуренція. На цьому базується також теорія інноваційного розвитку. Загалом погоджуючись з таким твердженням, слід застерегти, що не тільки організаційно-управлінські зусилля підприємств (Y_k), але й творча, інноваційна активність найманих працівників (I_a) є важливими факторами інноваційного розвитку підприємства і створення доданої вартості [2, с. 81].

Сучасні уявлення людського фактору виробництва безпосередньо пов'язуються не тільки з трудовою, але й з творчою активністю всіх працівників, яка й є основним джерелом інновацій, забезпечує інноваційний розвиток підприємства, а отже, і додаткові його прибутки.

Широке використання категорії «людський капітал» почалося після виходу книги Г. Беккера «Людський капітал», в якій продуктивні якості і характеристики працівника були визнані особливою формою капіталу. У працях багатьох дослідників людський капітал пропонується розглядати як сукупність професійних знань, умінь, навичок, одержаних у процесі навчання і підвищення кваліфікації, які можуть використовуватися протягом певного часу для виробництва товарів і послуг та одержання доходу. Людський капітал втілений у людині і не може продаватися, передаватися або залишатися у спадок, в чому і полягає його основна відмінність від фізичного капіталу.

Таким чином, сучасна економічна думка дійшла майже однотайного висновку, що у виробництві матеріальних благ, послуг беруть участь дві основні й автономні форми капіталу, такі як фізичний капітал і людський капітал.

Людський капітал (P_c) є особливим видом капіталу підприємства. На відміну від фізичного капіталу (K_Φ), до складу якого входять

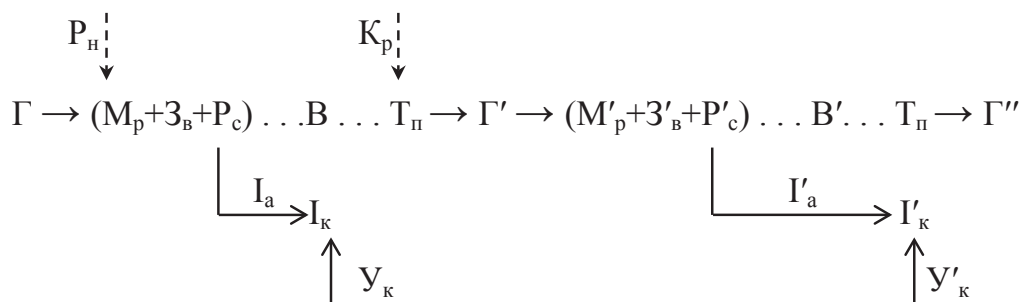


Рис. 1. Схема кругообігу капіталу підприємства в умовах розширеного відтворення [2, с. 81]

основний капітал, який спрямовується на формування основних виробничих фондів та бере участь у виробництві тривалий час до повної амортизації, і оборотний капітал, що спрямовується на формування оборотних засобів і повертається за один виробничий цикл, людський капітал може теж використовуватися тривалий час, проте на визначений трудовою угодою, теж амортизується (старіння знань тощо), а його поточні витрати відносяться до вартості продукції у формі заробітної плати. За своїм економічним змістом ці витрати не можуть відноситися до груп основних і оборотних коштів. До того ж на відтворення людських ресурсів використовується і фонд соціального розвитку підприємства. Все це є аргументами для виділення людського капіталу в окремий вид у класифікації елементів капіталу підприємства.

Сучасне розуміння ролі людського фактору виробництва дає змогу уточнити модель кругообігу капіталу і визначити місце в ньому інтелектуального капіталу підприємства.

Згідно з наведеною на рис. 1 схемою грошовий капітал підприємця (Γ) перетворюється ним на матеріальні (сировина, матеріали, енергія тощо) ресурси (M_p), що знаходяться під впливом ренти (P_n), основні засоби виробництва (будівлі, обладнання, оснащення тощо) (Z_n), які поєднуються з найманою робочою силою (людський фактор, робоча сила – P_c), а на цій базі організовується виробництво (B), результатом якого є товарний продукт (T_n). Тут слід зауважити, що під впливом ринкового капіталу підприємства (K_p) вартість товару (T_n) може перевищувати результати виробництва (B). У ході виробництва передбачається грошове відшкодування робочої сили (P_c), яке за своїм змістом є заробітною платою. Звичайно, у підприємця маються можливості зменшити ці відшкодування, не виплатити компенсацію втраченої робочої сили у повному обсязі, а тим самим забезпечити підвищення вартості товарного продукту виробництва проти його собівартості. Тобто експлуатація робочої сили є одним з факторів формування додаткових доходів підприємця у межах ринкової вартості цього продукту. Проте у сучасних умовах переходу до економіки знань суттєвим фактором формування доданої вартості є творча, інноваційна активність працівників підприємства (I_a), завдяки якій економляться матеріальні ресурси, раціональніше використовуються основні засоби і зменшуються витрати на їх амортизацію, підвищується продуктивність праці робітників тощо.

До цього додається і фактор впливу безпосередньо управлінського капіталу (Y_k) підприємницької активності. Обидва фактори творчої активності ($I_a + Y_k$) є основними складовими більш загального поняття – інтелектуального капіталу підприємства (I_k).

В останні десятиліття істотно зріс дослідницький інтерес до соціального капіталу (K_c), поняття якого пов'язується із соціальними

мережами, нормами, правилами і довірою, які спонукають учасників мереж до більш ефективних спільних дій для досягнення спільних цілей [2, с. 84].

На вартість виробленого продукту (T_n) впливає позитивно чи негативно і невиробничий фактор – ринковий капітал (P_n). Сформований під дією виробничих і невиробничих факторів продукт перетворюється (реалізується) на грошовий капітал (Γ'), який перевищує вартість першопочаткового інвестованого грошового капіталу (Γ). Різниця між ними і є прибутком підприємця.

Вартість робочої сили (P_c) є складовою вартості товару, а тому і прибутку (Π_p), отриманого в процесі виробництва. З урахуванням цієї ролі у носіїв робочої сили є право на отримання частини прибутку від виробництва. Її розмір може визначатися від нуля (за умови повної компенсації витрат робочої сили у формі заробітної плати) до якогось певного значення, що визначається показниками професійних якостей носія робочої сили й ефективності його трудової діяльності. Право найманих працівників на частину отриманого підприємством прибутку з'являється також у разі їх участі у винахідництві, раціоналізації, інших формах удосконалення виробництва, участі в управлінні виробництвом I_a (партисипативне управління).

Виплачувана найманим працівникам частина прибутку підприємства є економічною основою для розширеного відтворення робочої сили, власного інтелектуального капіталу, яке реалізується його носіями у формі підвищення рівня знань, кваліфікації, запозичення передового досвіду.

Слід зауважити, що підприємець (власник підприємства) об'єднує всі види ресурсів виробництва, несе одноосібно відповідальність за результати виробництва (підприємницький ризик), вживає заходів щодо мотивації і стимулювання трудової і творчої активності найманих працівників, у зв'язку з чим у нього з'являється об'єктивне право на компенсацію власних фізичних, інтелектуальних та інших витрат на реалізацію вказаних заходів і власних ризиків за рахунок частини вартості новоствореного продукту (T_n). Це правомірно здійснювати й за рахунок зниження виплат заробітної плати, яке можна розглядати як внутрішній податок на суму нарахованої заробітної плати найманих працівників.

Кінцева ринкова вартість товару формується в інфраструктурному секторі (рис. 2). Для нашого дослідження особливий інтерес мають ринкові джерела формування доданої вартості і прибутку як складових ринкової вартості товару.

На товарному ринку діють деякі особливості формування доданої вартості. Так, різниця у вартості товару ($T_3 > T_2 > T_1$) формується також і в результаті виконання ринком регулюючої, стимулюючої, посередницької та інших

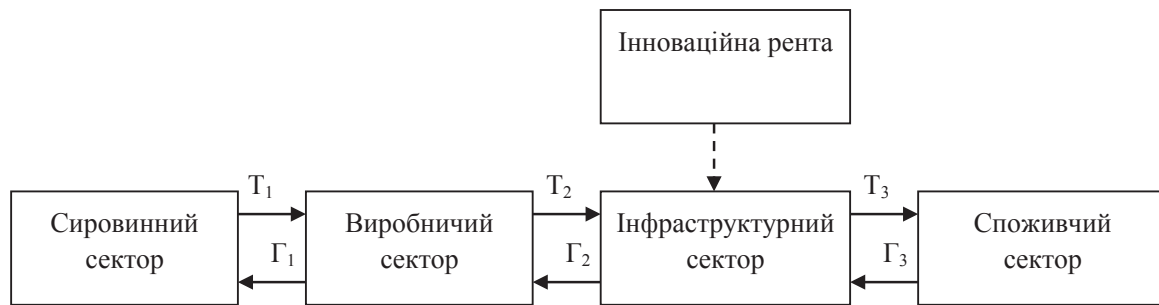


Рис. 2. Товарно-грошові потоки товарного ринку

функцій, в результаті реалізації яких найефективнішим способом задовольняється попит, а також забезпечується відповідний рівень споживчих властивостей товару. При цьому заслуговують на увагу фактори формування вартості товару під впливом таких ринкових понять, як, зокрема, кон'юнктура, мода, маркетинг. Результати цього впливу не завжди відповідають трудовій теорії вартості товару й можуть відноситись до об'єктивно зумовлених витрат вільної ринкової економіки.

Товар у процесі його руху на ринку є носієм, а точніше, переносником капіталу. Адже фактично у товарі, в його ціні зосереджені всі витрати і прибуток, тому відновлювальні процеси на ринку слід розглядати через рух товарів (їх вартості) як рух капіталів між суб'єктами товарного ринку [2, с. 87].

Однак прибуток при цьому регулюється ринком не принципом економічної доцільності, розумної достатності для відтворення, зокрема розширеного. Сучасний розвиток ІТ-технологій, ринок високотехнологічних товарів вказують на новий феномен, на особливу роль і значення так званої інноваційної ренти – доходу з капіталу, майна або землі, що не потребує від отримувача підприємницької діяльності. Саме такий дохід закладається у вартості комп'ютера, мобільного телефону, інших високотехнологічних товарів, які характеризуються оновленням, якісними змінами та новизною товару, що нині не має замінників і здатний задовольняти високі потреби споживачів. За умови відсутності замінників, за монопольного становища на ринку у вартість такого товару може закладатися прибуток, що в декілька разів перевищує витрати підприємця на його виробництво. Тим самим здійснюється експлуатація товаровиробником – високотехнологічним підприємством учасників ринку.

Можуть бути певні застереження щодо дійсної експлуатації споживачів товару, адже задовольняють саме їх потреби. Та реальність ринкових процесів вказує на те, що сучасними методами управління ринком (маркетинг, реклама тощо) часто здійснюються маніпулювання потребами, їх цілове формування, гіперболізація, переконання споживачів у новій відповідності споживчих якостей товару штучно сформульованим і гіпербо-

лізованим потребам. А експлуатація учасників інших секторів ринку – це одноосібне привласнення понадприбутків без розподілу по процесно-товарному ланцюгу виготовлення товару і доведення його до споживача.

Сучасна глобалізація товарних ринків виступає інструментом експлуатації транснаціональними компаніями, виробниками високотехнологічної продукції міжнародних ринків, споживачів у різних куточках світу та їх груп, під якими розуміємо регіони, цілі країни, весь світ.

У науковій вітчизняній літературі є низка пропозицій щодо організаційно-економічних механізмів управління капіталом підприємства у сучасних умовах (наприклад, [6]).

Старі стереотипи в уявленні про механізм управління розвитком підприємства, господарського комплексу регіону, країни виявляються у багатьох публікаціях вітчизняних науковців. Так, в фундаментальному, багатотомному дослідженні «Україна та її регіони на шляху до інноваційного суспільства» [7] не знайшлося місця людському фактору виробництва, інтелектуальному потенціалу працівників у представлених характеристиках регіональної інтегрованої інноваційно-інвестиційної системи, структурно-функціональному наповненні системи, у представленому методологічному підході до оцінки інноваційно-інвестиційного рівня розвитку регіону, структурі інноваційно-інвестиційного потенціалу і змісті його складових тощо [7, с. 8-19].

Деякі автори відзначають, що в Україні формування інтелектуального капіталу, на противагу загальносвітовій тенденції, є малоприбутковою і вельми ризиковою справою. І роблять висновок, що завдання держави полягає у створенні ефективної, адекватної сучасним вимогам системи підтримки інвесторів, які вкладають кошти у створення інтелектуальних ресурсів [8, с. 211]. Додамо, що проблема повинна розглядатися у більш широкому аспекті, необхідно ставити питання про створення на всіх рівнях механізмів управління інтелектуальним капіталом, які відповідатимуть вимогам економіки знань.

Формування механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства може здійснюватися у такій послідовності:

1) уточнюються теоретичні і практичні аспекти механізму як підсистеми, елементу загальної системи управління підприємством;

2) формуються теоретична модель і практичні елементи механізму управління інтелектуальним капіталом;

3) визначаються місце, роль людського фактору в кожному елементі системи управління підприємством і особливості його використання у даному елементі;

4) регулюється перебіг функціонування механізму управління інтелектуальним капіталом;

5) оцінюються результати функціонування механізму, визначаються недоліки і неефективні його елементи, розробляються і реалізуються заходи з удосконалення механізму (підсистеми) управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Цікавою є точка зору авторів на підприємство як механізм організації продуктивної праці людей [2, с. 85]. Персонал підприємства розглядається ними як асоціація індивідумів, з якими укладається договір на використання ними необхідних для виготовлення продукту визначеного виду ресурсів, зокрема людських, інтелектуальних. Компенсацію витрат робочої фізичної сили, знань, кваліфікації, компетентностей тощо пропонується здійснювати відповідно до ринкової вартості цієї робочої сили і за вирахуванням на користь підприємця витрат на створення умов для раціонального використання цієї робочої сили. Нам бачиться, що такий методологічний підхід може бути покладений в основу формування механізму управління сучасного підприємства, яке ставить за мету забезпечення своєї конкурентоспроможності шляхом інноваційного розвитку.

Теоретичні основи управління інтелектуальним капіталом підприємства досліджені в публікаціях І. Нагорної [2]. Політекономічний аналіз дав змогу автору не тільки з'ясувати роль і місце людини, її інтелектуального капіталу у процесі виробництва, формуванні прибутку підприємства, але й показати роль соціалізації економіки як однієї з умов, за яких інтелектуальний капітал підприємства може розвиватися і перетворюватися на визначальний чинник формування високих кінцевих фінансових результатів роботи підприємства.

На цій теоретичній основі може будуватися і система управління інтелектуальним капіталом підприємства, метою якої є отримання прибутку як кінцевого фінансового результату.

Система управління інтелектуальним капіталом підприємства створюється і функціонує на основі таких принципів [9, с. 9]:

1) принцип стратегічного партнерства власників підприємства, менеджменту і найманих спеціалістів, робітників, що передбачає узгодження цілей кожного працівника з цілями підприємства, взаємність очікувань учасників виробничого процесу, взаємність внутрішньовиробничих вимог працівників-партнерів, спільність і адекватність стимулів (розподілу прибутку) індивідуальному внеску в кінцеві результати роботи підприємства тощо;

2) партнерські взаємовідносини між всіма учасниками виробничого процесу, що передбачають взаємодовіру і порозуміння, рівноправність, доведення завдань розвитку підприємства до кожного працюючого, точність прямого і зворотного взаємозв'язку, формування внутрішньофірмових індивідуальних і групових взаємовідносин сімейного типу;

3) формування критеріїв оцінки індивідуального внеску працівників, внесків формальних і неформальних колективів (структурних підрозділів, творчих груп) у кінцеві результати роботи підприємства;

4) організація всеохоплюючої мережі форм масової участі працівників у виявленні резервів підвищення ефективності виробництва і якості продукції, розробці і впровадженні заходів, їх реалізації на основі добровільності входження до них працівників, свободи обговорення виробничих проблем, права на власне рішення і його реалізацію, обов'язковість заохочення безвідносно виду (економічний, соціальний тощо) і розміру ефекту від його реалізації.

Модель механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства може будуватися як організаційний синтез взаємоузгоджених між собою або застосування еволюціонуючих від простіших до більш складних, комплексних форм.

Технології управління інтелектуальним капіталом організації узагальнив і сформулював Ю. Бех. Він виділяє формальні та неформальні інструменти управління інтелектуальним капіталом, а також виділяє такі групи методів управління:

1) організаційні, які базуються на виконанні адміністративних обов'язків, виборі персоналу, відповідального за управління інтелектуальним капіталом, визначення структури, цілей, завдань та функцій органів управління інтелектуальним капіталом;

2) економічні, які здійснюють свій вплив на хід використання і відтворення інтелектуальних ресурсів за допомогою таких важелів, як інвестиції в інтелектуальний капітал, ціни на інтелектуальні ресурси, оплата праці суб'єктів управління інтелектуальним капіталом, рента за використання інтелектуального капіталу, що не відчужений від його носія, санкції;

3) соціально-психологічні, які передбачають формування корпоративних цінностей, принципів та норм поведінки з метою підвищення творчої активності; створення творчої атмосфери у колективі; позиціонування та іміджеві рекламування торговельної марки (відносно марочного капіталу); психологічний вплив на клієнтів з метою їх утримання (відносно клієнтського капіталу);

4) правові, які передбачають застосування законів, інших нормативно-правових актів із захисту прав на використання різних видів інтелектуальної власності, а також до захисту від недобросовісної конкуренції та інтелектуального піратства [10, с. 235-237].

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що особливості стану сучасної економіки країни, очевидні для її дослідників перспективи розвитку пов'язуються з видимими процесами інформатизації, формування особливого статусу інтелектуального капіталу. В кожному з цих процесів бачиться особлива роль людського фактору на виробництві, у сфері послуг. Знання, вміння, навички, особистий інтелект людини визначатимуть рівень, ефективність економіки майбутнього. До цього майбутнього, а воно, до речі, вже сьогодні перетворюється на живу реальність у багатьох країнах, галузях на підприємствах, потрібно готуватися. І перш за все у сфері підготовки кадрів, кваліфікованих фахівців, які повністю відповідатимуть вимогам майбутньої економіки.

Економічною теорією напрацьовано багато рішень, що визначають можливі шляхи майбутнього розвитку економіки. Визначаються рушійні сили розвитку, елементи механізму управління його процесами тощо. Хоча слід зазначити, що дослідження цих шляхів ще потребують більш глибокого аналізу. При цьому ми вважаємо за необхідне невідкладно формувати механізм вітчизняної інноваційної економіки, економіки знань, користуючись науковими і практичними досягненнями економічно розвинених країн. Інакше нашу країну чекає незавидна доля з відсталою, вічно наздоганяючою економікою.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Житченко Г. Роль інтелектуального капіталу у розвитку інноваційної економіки / Г. Житченко, М. Коваленко // Фінансові дослідження. – 2015. – Вип. 17 «Регулювання фінансового обороту в умовах поточної економічної рецесії». – С. 148-151.
2. Коваленко М. Глобалізація – об'єктивний етап розвитку світової, національної і регіональної економік / М. Коваленко // Глобальні і регіональні аспекти фінансових процесів: [колективна монографія] / за ред. М. Коваленка. – Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2012. – 216 с.
3. Коваленко М. Фінансові інструменти забезпечення діяльності територіальних громад / М. Коваленко // Ресурси розвитку регіону: фінансові аспекти: [колективна монографія] / за наук. ред. М. Коваленка. – Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2016. – 208 с.
4. Вища освіта, наука, виробництво: теорія і практика інтеграції у сфері фінансів: [колективна монографія] / за гол. ред. М. Коваленка. – Херсон: ХНТУ 2015. – 172 с.
5. Россоха В. Методика оцінювання потенціалу інновацій / В. Россоха // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 5 – С. 68-75.
6. Кендюхов О. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (переробна промисловість)» / О. Кендюхов. – Донецьк, 2007. – 31 с.
7. Украина и ее регионы на пути к инновационному обществу: [монографія]: в 4 т. / под. общ. ред. В. Дубницкого, И. Булеева. – Донецк: Юго-Восток, 2011 – . – Т. 2. – 2011. – 453 с.
8. Сідельникова Л. Теоретико-організаційні доміанти і практика розбудови податково-боргових джерел формування бюджетних ресурсів держави: [монографія] / Л. Сідельникова. – Херсон: ПП Грінь Д.С., 2013. – 670 с.
9. Коваленко М. Соціалізація економіки й фінансові цілі підприємства / М. Коваленко, І. Нагорна // Процес фінансування зростання економіки України: стан і перспективи: зб. статей молодих вчених, магістрантів і студентів. – Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2012. – С. 7-10.
10. Бех Ю. Технології управління інтелектуальним капіталом організації / Ю. Бех // Гуманітарний Вісник ЗДІА. – 2014. – № 57. – С. 230-239.