

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-18>

УДК 316.47:330.14

## СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК КАДРОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ

## SOCIAL CAPITAL AS A FACTOR OF PERSONNEL STABILITY

**Серікова Ольга Миколаївна**кандидат економічних наук, доцент,  
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0410-1242>**Serikova Olha**

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

Статтю присвячено розгляду соціального капіталу як вагомого чинника забезпечення кадрової стабільності. Проаналізовано плинність кадрів як наслідок низького рівня соціального капіталу, що особливо простежується в умовах неформальної зайнятості. Проаналізовано плинність кадрів за сферами економічної діяльності. Досліджено світовий досвід оцінювання соціального капіталу, який входить як показник в структуру індексу процвітання, за підходом Legatum Institute. Наведено порівняльний аналіз соціального капіталу та стабільності кадрів (за даними звіту Глобального індексу конкурентоспроможності талантів (Global Talent Competitiveness Index)) в Україні та розвинутих країнах світу. Запропоновано досліджувати соціальний капітал в межах організації як чинник збереження кадрів. Зазначено, що на кадрову стабільність вагоме значення має соціальна політика щодо збереження персоналу, що проводиться в країні.

**Ключові слова:** соціальний капітал, кадрова стабільність, плинність кадрів, зайнятість, довіра, норми поведінки, соціальні взаємозв'язки.

Статья посвящена рассмотрению социального капитала как весомого фактора обеспечения кадровой стабильности. Проанализирована текучесть кадров как следствие низкого уровня социального капитала, что особенно прослеживается в условиях неформальной занятости. Проанализирована текучесть кадров по сферам экономической деятельности. Исследован мировой опыт оценки социального капитала, который входит как показатель в структуру индекса процветания, по подходу Legatum Institute. Приведен сравнительный анализ социального капитала и стабильности кадров (по данным отчета Глобального индекса конкурентоспособности талантов (Global Talent Competitiveness Index)) в Украине и развитых странах мира. Предложено исследовать социальный капитал в пределах организации как фактор сохранения кадров. Отмечено, что на кадровую стабильность большое значение оказывает социальная политика, направленная на сохранение персонала, которая проводится в стране.

**Ключевые слова:** социальный капитал, кадровая стабильность, текучесть кадров, занятость, доверие, нормы поведения, социальные взаимосвязи.

The article is devoted to the consideration of social capital as an important factor in ensuring staff stability. Staff turnover as a consequence of low level of social capital, which is especially evident in informal employment, is analyzed. The turnover of personnel by spheres of economic activity is analyzed. The world experience of valuing social capital, which is included as an indicator in the structure of the prosperity index, according to the Legatum Institute approach, is studied. A comparative analysis of social capital and staff stability (according to the report of the Global Talent Competitiveness Index) in Ukraine and developed countries. It is proposed to study social capital within the organization as a factor in staff retention. It is noted that the social policy on personnel retention in the country is important for personnel stability. Among the factors of personnel stability of the organization, social capital has a significant influence. This fact confirms the orientation of world organizations to study in the structure of indices of prosperity, competitiveness such indicators as interpersonal and institutional trust, individual and family relationships, social relationships, the level of civic and social participation, opportunities to form and retain talented and skilled employees. Low level of social capital is the reason for reduced staff motivation, increased stress, lack of trust and mutual assistance between team members, which generally increases staff turnover and undermines the personnel stability of the organization. According to the study, social capital and the level of staff retention are mutually influential factors, but it should be emphasized that the level of staff retention and accumulation of social capital

depend on the social policy pursued in the country. Thus, socially oriented countries have greater achievements in providing social capital in society. Based on the study of the level of staff turnover and social capital, an attempt was made to prove its impact on personnel stability. It is also noted that social policy is important for personnel stability. For example, European countries are characterized by high levels of staff stability, and this is due to both the practice of accumulating social capital and social policy, which is conducted in the countries of Europe and which aims to maintain high social performance, one of which is staff stability.

**Keywords:** social capital, personnel stability, employee turnover, employment, trust, norms of behavior, social relationships.

**Постановка проблеми.** Серед чинників кадрової стабільності організації вагомий вплив чинить соціальний капітал. Цей факт підтверджує і спрямованість світових організацій досліджувати в структурі індексів процвітання, конкурентоспроможності такі показники як міжособистісна та інституційна довіра, індивідуальні та сімейні взаємовідносини, соціальні взаємозв'язки, рівень громадянської та соціальної участі, можливості формувати та зберігати талановитих та кваліфікованих співробітників. Низький рівень соціального капіталу є причиною зниження мотивації персоналу, підвищення стресостійкості, відсутності довіри та взаємодопомоги між членами колективу, що в цілому підвищує рівень плинності кадрів та підриває кадрову стабільність організації.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Соціальний капітал як особлива форма капіталу є одним із дискусійних питань. В той же час, його значення для соціального, економічного розвитку як на макроекономічному, так і на мікроекономічному рівні викликає інтерес з боку наукової спільноти. Варто зазначити, що вагомі здобутки щодо теоретичного підґрунтя соціального капіталу сформовано такими ученими, як: П. Бурдьє, Д. Коулман, Р. Патнем та інш.

Разом з тим, потреба визначення національних особливостей формування соціального капіталу обумовила науковий інтерес з боку вітчизняних авторів. Так, огляд основних підходів до розгляду та вимірювання соціального капіталу з аналізом легітимності використання таких компонентів соціального капіталу як довіра, громадська участь та неформальні комунікації як агрегованого конструкту здійснює у своїх публікаціях Ю. Середа. Соціальний капітал як основу розвитку громадянського суспільства досліджує М. Бондаренко. Тенденції формування та напрями регулювання соціального капіталу в умовах трансформації зайнятості в Україні представлено в публікаціях Г. Волчкової. Різним аспектам соціального капіталу присвячено наукові праці А. Колота, Е. Лібанової, В. Новікова, Т. Перегудової, І. Петрової, Л. Червінської та інш.

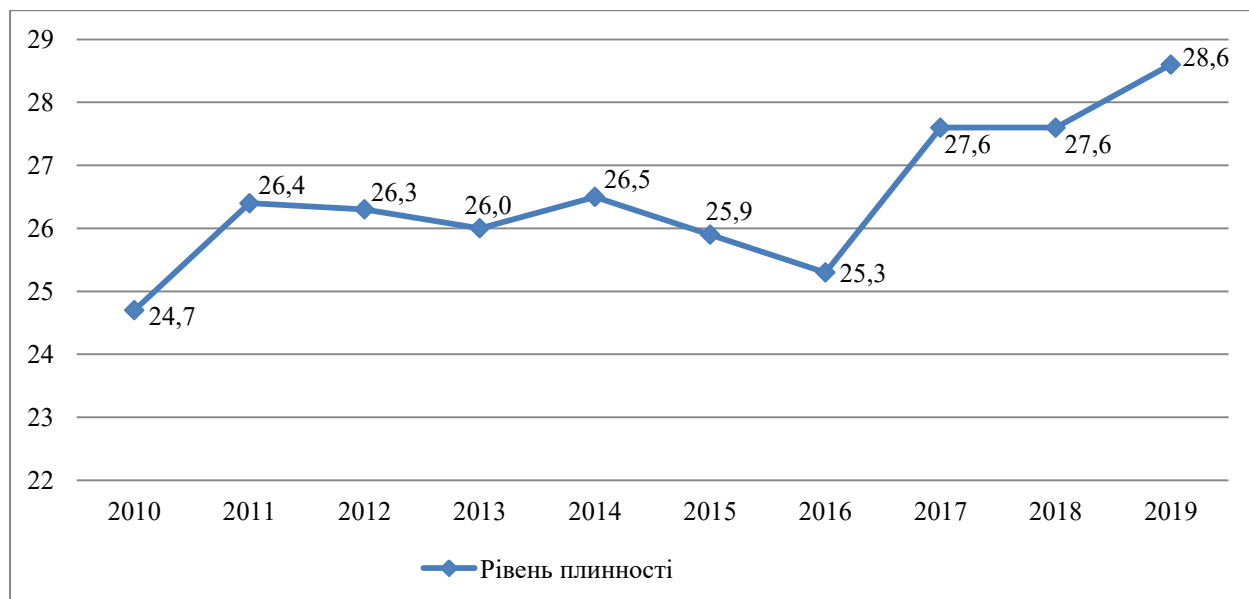
**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Разом з тим, окремо хотілося б дослідити соціальний капітал як чинник кадрової стабільності, що і вплинуло на мету публікації – дослідити соціальний капітал як вагомий чинник забезпечення кадрової стабільності.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із показників, який характеризує кадрову стабільність є плинність персоналу. За даними Державної служби статистики України рівень плинності в Україні в 2019 р. становив 28,6% і намітилася тенденція до підвищення (рис. 1).

Аналіз за сферами економічної діяльності вражає своїми розбіжностями і, варто зазначити, що в окремих сферах економічної діяльності він сягає 70,1% – тимчасове розміщування та організація харчування. Високі показники плинності кадрів характерні для таких сфер економічної діяльності, як: сільське господарство – 53,7%; оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 51,7%; сільське господарство, лісове та рибне господарство – 50,4%; будівництво – 48,3%. Найнижчі рівні характерні для таких сфер, як: функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури – 14,3%; наукові дослідження та розробки – 14,5%; державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування – 15,0%; освіта – 15,2%. Детальна інформація щодо рівня плинності кадрів за сферами економічної діяльності наведена на рис. 2.

Серед негативних наслідків високого рівня плинності кадрів окремо хотілося б назвати наступні:

- марні витрати на найм, адаптацію, навчання та вивільнення працівників;
- потреба в пошуку нових кадрів з подальшою їх підготовкою та адаптацією;
- погіршення соціального клімату та культури організації;
- зниження мотивації та продуктивності праці;
- постійна неуккомплектованість робочих місць та порушення циклу роботи організації;
- порушення внутріфірмових та зовнішніх комунікацій;



**Рис. 1. Рівень плинності кадрів в Україні за 2010–2019 рр., %**

*Джерело: побудовано за даними [1]*

– втрати робочого часу на підготовку новачків;  
– неефективне виконання функціональних обов'язків через адаптацію новачків та контроль над виконанням їх роботи тощо.

Безумовно, на плинність кадрів впливає система чинників, серед яких на особливу увагу заслуговує неформальна зайнятість, обсяги якої в окремих сферах економічної діяльності вражають своїми масштабами. Так, рівень неформальної зайнятості станом на 2019 р. в сільському, лісовому та рибному господарстві сягає 42,3% і відповідно плинність становила 50,4%. Високий рівень плинності кадрів характерний також для оптової та роздрібною торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – 51,7% при рівні неформальної зайнятості 17,3%. Високі показники характерні для будівництва: плинність – 48,3%, а неформальна зайнятість – 17,0% [1]. Таким чином, на плинність кадрів впливають умови формальності зайнятості, і рівень плинності та неформальної зайнятості кореспондуються між собою.

За професійними групами найбільші обсяги неформальної зайнятості характерні для працівників найпростіших професій – 50,1%, кваліфіковані робітники з інструментом – 16,6%, працівники сфери торгівлі та послуг – 16,1% [1].

Серед чинників збереження персоналу, злагоженості його роботи вагоме місце посідає соціальний капітал організації, який, за підходом Г. Волчкової, охоплює «якості спілкування на довірчій основі, які розвиваються та нагрома-

джуються уподовж життя завдяки вихованню, освітньо-професійному розвитку, трудовому та життєвому досвіду, здатні перетворюватися у матеріальні та духовні цінності через соціальну взаємодію у сфері зайнятості, індивідуальну та колективну співпрацю» [2, с. 14].

Ознайомлення з зарубіжними та вітчизняними працями вказує на те, що соціальний капітал, здебільшого, розуміють як довіру між учасниками будь якого процесу, соціуму чи колективу.

Відомим ученим, який вважається основоположником теоретичного підґрунтя вивчення соціального капіталу є П. Бурдьє. За його підходом соціальний капітал – це ресурси, засновані на родинних відносинах та відносинах у соціальній групі, що організована за принципом участі [3, с. 66].

Не менш відомим в царині досліджень соціального капіталу є також Дж. Коулмен, за визначенням якого соціальний капітал – це потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, що формується в міжособистісних відносинах: зобов'язання та очікування, інформаційні канали і соціальні норми [4, с. 124].

При чому, автори в своїх дослідженнях намагаються довести, що від рівня нагромадження соціального капіталу залежить рівень процвітання суспільства та колективу. Так, Р. Патнем пробує в своїх наукових працях показати, що соціальний капітал є найвпливовішим чинником забезпечення політичної стабільності та економічного розвитку [5].

Здійснює аналіз підходів до розуміння сутності соціального капіталу у своїх публікаціях М. Бондаренко, розглядаючи його як важливий чинник впливу на розвиток демократичної держави. На його думку, соціальний капітал – довіра, яку можуть використовувати всі

громадяни та яка створюється через мережу соціальної взаємодії громадян [6].

Варто зазначити, що за оцінками Legatum Institute в структурі критеріїв індексу процвітання найслабші позиції Україна має саме за індексом «соціальний капітал», значення якого

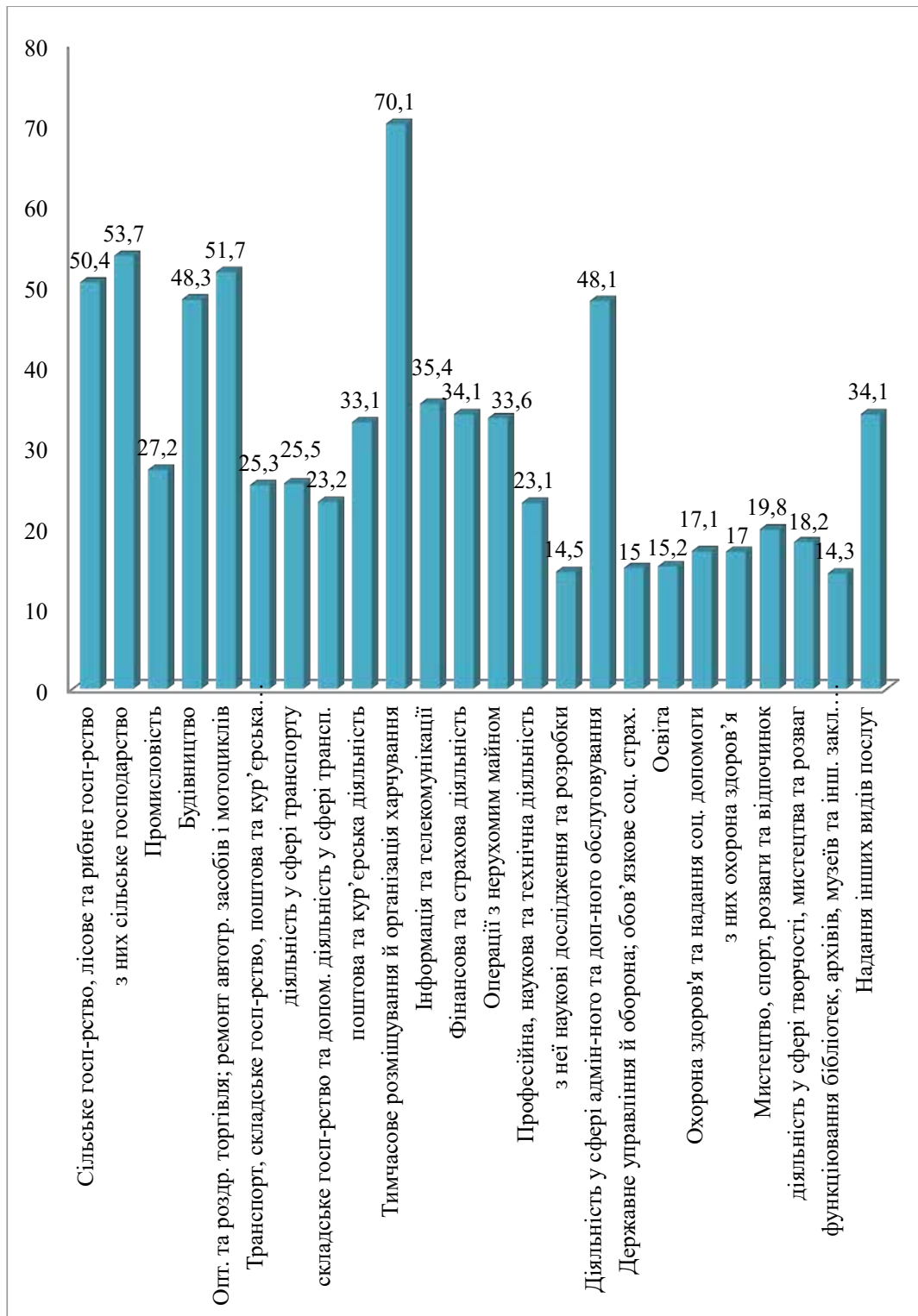


Рис. 2. Рівень плинності кадрів за сферами економічної діяльності в Україні в 2019 р., %

Джерело: побудовано за даними джерела [1]

Таблиця 1

## Соціальний капітал України та Данії у 2010 р., 2020 р. за підходом Legatum Institute

	Данія			Україна		
	Оцінка		Ранг	Оцінка		Ранг
	2010	2020	2020	2010	2020	2020
<b>Соціальний капітал</b>	<b>80,3</b>	<b>79,1</b>	<b>1</b>	<b>35,4</b>	<b>43,9</b>	<b>147</b>
Індивідуальні та сімейні взаємовідносини	87,6	91,3	1	64,9	74,9	72
Соціальні взаємозв'язки	80,7	83,6	1	45,1	56,6	131
Міжособистісна довіра	83,3	84,8	1	26,3	30,1	121
Інституційна довіра	76,4	73,0	13	9,3	27,1	162
Громадянська та соціальна участь	73,4	62,7	12	31,1	30,8	129

Джерело: [7; 8]

у 2020 р. відповідало 147 місцю серед 167 країн світу. Структура за складовими соціального капіталу за підходом Legatum Institute та його зміни з 2010 р. для України наведено в табл. 1.

Лідером за рівнем соціального капіталу та індексом процвітання станом на 2020 р. буда Данія, рівень процвітання якої серед 167 країн світу. Дослідження структуру індексу як в цілому, так і за складовими саме соціального капіталу доводить той факт, що Данії вдалося досягнути високих результатів у сфері умов життя, хоча і залишаються окремі проблемні питання в сфері безпеки та захисту. Безумовно, на фоні Данії Україна має слабкі позиції, що негативно відображається і на системі соціально-трудова відносин та негативно впливає на рівень збереження персоналу.

Стверджуючи, що соціальний капітал є впливовим чинником забезпечення кадрової стабільності, проведемо порівняльний аналіз між рівнем соціального капіталу, що вимірюється Legatum Institute, і входить як показник в структуру індексу процвітання, та рівнем збереження персоналу, який досліджується французьким інститутом INSEAD разом з Adecco Group та Інститутом лідерства в сфері людського капіталу (HCLI) як складовий індикатор у складі Глобального індексу конкурентоспроможності талантів (Global Talent Competitiveness Index), який показує наскільки країни спроможні конкурувати за самих кваліфікованих та талановитих співробітників [9].

Дані наведено станом на 2018 р., оскільки останній звіт Глобального індексу конкурентоспроможності талантів (Global Talent Competitiveness Index) вийшов у 2019 р., відповідно у якому відображено дані за 2018 р. (див. табл. 2).

Як простежується з даних табл. 2, соціальний капітал та рівень збереження персоналу є взаємно впливовими чинниками, але варто наголосити на тому, що рівень збереження кадрів та нагромадження соціального капіталу

Таблиця 2

## Соціальний капітал та рівень збереження персоналу в Україні на фоні деяких країн світу у 2018 р.

Країни	Соціальний капітал, ранг	Рівень збереження персоналу, ранг
Україна	119	58
Нова Зеландія	1	21
Австралія	2	12
Норвегія	3	2
Ісландія	4	15
Данія	5	6
США	6	14
Ірландія	7	15
Об'єднане Королівство	8	11
Нідерланди	9	9
Мальта	10	22
Канада	11	18
Індонезія	12	88
Швейцарія	13	1
Фінляндія	14	5
Сінгапур	15	25
Німеччина	16	10
Австрія	17	3
Люксембург	18	8
Бахрейн	19	54
Словенія	20	26
Маврикій	21	37
Швеція	22	4
Бельгія	24	13
Об'єднані Арабські Емірати	25	28

Джерело: [10, с. 8–9; 11, с. 37–38]

залежать також від соціальної політики, яка проводиться в країні. Так, країни з соціальною спрямованістю мають більші здобутки щодо забезпечення соціального капіталу в суспільстві. Варто звернути увагу на те, що принципи соціальної політики суттєво впливають на той рівень соціального капіталу та соціально-трудоу відносини зі спрямованістю на закріплення персоналу з розумінням важливості інвестицій, які були вкладені у його підготовку, адаптацію та навчання тощо. Соціальна політика спрямована на досягнення соціальних ідей та поліпшення якості життя сприяє соціальній стабільності, розвитку соціального партнерства. Як видно з табл. 2, соціальні моделі Європи демонструють як раз таку спрямованість і черговий раз свою дієздатність щодо забезпечення якості життя населення. Серед соціальних моделей Європи, які системно проаналізовані Т. Перегудовою в своїй публікації [12, с. 100] окремо хотілося звернути увагу на ті, які сприяють досягненню високих соціальних цілей, серед яких і ті, які означені в межах даної публікації, а саме:

- континентальна, яка характерна для Німеччини, Франції, Австрії та країн Бенілюксу, особливостями якої є залежність між професійним статусом та рівнем соціальної допомоги;

- англосаксонська, яка діє у Великобританії, Ірландії, принципом якої стала національна солідарність щодо сплати внесків та їх перерозподіл при соціальному захисті;

- соціал-демократична або скандинавська модель, що характерна для Данії, Швеції, Фінляндії і основним принципом якої стали високий рівень соціальної допомоги, що забезпечується оподаткуванням.

Слід зауважити, що не дивлячись на значні переваги соціальних моделей, які домінують у розвинутих країнах Європи, відбувається їх удосконалення у бік зменшення соціальних виплат та пошуку моделі, яка б поєднувала в собі принципи соціальної справедливості, соціальної безпеки, але не була б обтяжливою для економіки і не сприяла б соціальному утриманню.

Для досягнення високих показників якості людського життя, соціального капіталу та забезпечення розвитку соціально-трудоу цінностей щодо збереження кадрів в Україні варто замислитись над формування соціальної моделі з урахуванням основних ідей та принципів соціальних моделей розвинутих країн Європи. Така соціальна політика, на наш погляд, має бути спрямована на посилення дії інститутів довіри, соціальних взаємозв'язків, підвищення рівня громадянської та соціаль-

ної участі, створення умов формування та збереження талановитого трудового потенціалу як в межах окремої організації, так і в країні, уникаючи масової трудової еміграції, яка стала болючою проблемою для України.

За даними ООН населення України скоротиться 2050 р. до 35,2 млн. осіб, а до 2100 р. – до 24,4 млн. людей. Україна опинилася у переліку країн, населення яких зменшиться більше ніж на 20% і основною причиною є еміграція [13].

Зменшити ризик плінності кадрів можливо шляхом періодичної діагностики соціального капіталу. Відсутність однозначного тлумачення та універсальної методологічної платформи обумовлює підвищений інтерес з боку наукової спільноти щодо його дослідження та оцінювання з метою виявлення слабких та сильних позицій та розробки заходів щодо його формування задля забезпечення гармонізації соціальних та економічних стосунків не тільки у суспільстві, а й на мікроекономічному рівні у вигляді посилення кадрової стабільності організації.

Як справедливо зазначає Ю. Середа: «традиційні компоненти соціального капіталу є скоріше окремими складовими, ніж єдиним конструктом. Соціальний капітал не може бути зведений виключно до довіри або членства в громадських організаціях» [14, с. 95].

Для формування соціального капіталу організації варто враховувати структурні елементи та індикатори, за якими слід його досліджувати для розвитку та нагромадження задля забезпечення кадрової стабільності, що і стане предметом подальших досліджень з розробкою авторського підходу до оцінювання соціального капіталу в організації.

**Висновки.** Ґрунтуючись на дослідженні рівня плінності кадрів та соціального капіталу здійснено спробу доведення його впливу на кадрову стабільність. Соціальний капітал є вагомою передумовою не тільки кадрової стабільності, а й соціальної злагоженості як в колективі, так і в країні. Зазначено також, що на кадрову стабільність та нагромадження соціального капіталу вагоме значення має соціальна політика. Так, для розвинутих європейських країн характерні високі показники стабільності кадрів і це пов'язано з соціальною політикою, яка поводить в країнах Європи, оскільки вона спрямована на підтримку високих соціальних показників, одним з яких є стабільність персоналу та якість життя населення, що має стати орієнтиром формування соціальної політики в Україні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: ukrstat.gov.ua
2. Волчкова Г.К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості в Україні: тенденції формування та напрями регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2(1). С. 176–183. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv\\_2015\\_2%281%29\\_\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv_2015_2%281%29__25)
3. Бурдые П. Формы капитала. *Экономическая социология*. Т. 3. № 5. 2002. С. 60–74.
4. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 122–139.
5. Патнем Р.Д., Леонарді Р., Нанетті Р.Й. Творення демократії. Традиції творення громадської активності в сучасній Італії. Київ : Основи, 2001. С. 304.
6. Бондаренко М.Ю. Соціальний капітал як основа розвитку громадянського суспільства. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Bondarenko.pdf>
7. Index Legatum prosperity 2020. Ukraine: Prosperity score 55.7 (92nd). URL: [https://docs.prosperity.com/9116/0508/6041/Ukraine\\_2020\\_Plcountryprofile.pdf](https://docs.prosperity.com/9116/0508/6041/Ukraine_2020_Plcountryprofile.pdf)
8. Index Legatum prosperity 2020. Denmark: Prosperity score 84.4 (1st). URL: [https://docs.prosperity.com/4516/0508/8288/Denmark\\_2020\\_Plcountryprofile.pdf](https://docs.prosperity.com/4516/0508/8288/Denmark_2020_Plcountryprofile.pdf)
9. Рейтинг стран по уровню высококвалифицированных кадров. URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/global-talent-index>
10. 2018 Legatum Prosperity Index. URL: <https://li.com/reports/2018-legatum-prosperity-index/>
11. INSEAD (2018): The Global Talent Competitiveness Index 2018. Diversity for Competitiveness. Bruno Lanvin Paul Evans Editors. Fontainebleau, France. URL: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/10/GTCI2018.pdf>
12. Перегудова Т.В. Соціальна інклюзія як елемент соціальної політики: європейські уроки для України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2016. Вип. 19. С. 98–102. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu\\_eim\\_2016\\_19\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_19_22)
13. До 2100 року населення України складатиме 24 млн людей – ООН. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-48694237>
14. Середа Ю.В. Соціальний капітал в Україні та інших країнах Європи: легітимність агрегованого конструкту. *Український соціум*. 2013. № 4(47). С. 81–97.

## REFERENCES:

1. Ofitsiyni sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Official site of the State Statistics Service of Ukraine]. URL: ukrstat.gov.ua (in Ukrainian)
2. Volchkova H.K. (2015) Sotsialnyi kapital v umovakh transformatsii zainiatosti v Ukraini: tendentsii formuvannia ta napriamy rehuliuвання [Social capital in the conditions of employment transformation in Ukraine: tendencies of formation and directions of regulation]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*, vol. 2(1), pp. 176–183. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv\\_2015\\_2%281%29\\_\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv_2015_2%281%29__25) (in Ukrainian)
3. Burde P. (2002) Formy kapytala [Forms of capital]. *Ekonomycheskaia sotsyolohyia*, t. 3, no. 5, pp. 60–74. (in Russian)
4. Koulman Dzh. (2001) Kapytal sotsyalnyi y chelovecheskyi [Social and human capital]. *Obshchestvennye nauky y sovremennost*, no. 3, pp. 122–139. (in Russian)
5. Patnem R. D., Leonardi R., Nanetti R. Y. (2001) Tvorenia demokratii. Tradytzii tvorennia hromadskoi aktyvnosti v suchasnyy Italii [Creation of democracy. Traditions of community activity in contemporary art]. Kyiv: Osnovy, p. 304. (in Russian)
6. Bondarenko M.U. *Sotsialnyi kapital yak osnova rozvytku hromadianskoho suspilstva* [Social capital as a basis for the development of civil society]. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Bondarenko.pdf> (in Ukrainian)
7. Index Legatum prosperity 2020. Ukraine: Prosperity score 55.7 (92nd). URL: [https://docs.prosperity.com/9116/0508/6041/Ukraine\\_2020\\_Plcountryprofile.pdf](https://docs.prosperity.com/9116/0508/6041/Ukraine_2020_Plcountryprofile.pdf)
8. Index Legatum prosperity 2020. Denmark: Prosperity score 84.4 (1st). URL: [https://docs.prosperity.com/4516/0508/8288/Denmark\\_2020\\_Plcountryprofile.pdf](https://docs.prosperity.com/4516/0508/8288/Denmark_2020_Plcountryprofile.pdf)
9. Reitynh stran po urovniu vysokokvalyfytsirovannykh kadrov [Ranking of countries by the level of highly qualified personnel]. URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/global-talent-index>
10. 2018 Legatum Prosperity Index. URL: <https://li.com/reports/2018-legatum-prosperity-index/>
11. INSEAD (2018): The Global Talent Competitiveness Index 2018. Diversity for Competitiveness. Bruno Lanvin Paul Evans Editors. Fontainebleau, France. URL: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/10/GTCI2018.pdf>
12. Perehudova T.V. (2016) Sotsialna inkluziia yak element sotsialnoi polityky: yevropeiski uroky dlia Ukrainy [Social inclusion as an element of social policy: European lessons for Ukraine]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho*

*humanitarnoho universytetu. Seriya: Ekonomika i menedzhment*, vol. 19, pp. 98–102. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu\\_eim\\_2016\\_19\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_19_22) (in Ukrainian)

13. Do 2100 roku naselennia Ukrainy skladatyme 24 mln liudei – OON [By 2100, Ukraine's population will be 24 million – the UN]. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-48694237> (in Ukrainian)

14. Sereda Yu.V. (2013) Sotsialnyi kapital v Ukraini ta inshykh krainakh Yevropy: lehytmnist ahrehovanoho konstruktiv [Social capital in Ukraine and other European countries: the legitimacy of the aggregate construct]. *Ukrainskyi sotsium*, no. 4(47), pp. 81–97. (in Ukrainian)