

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-82-49>

УДК: 331.101.262 : 316.334.2 : 005.95/.96

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

SOCIAL CAPITAL AS A BASIS FOR THE FORMATION OF AN ENTERPRISE'S LABOUR POTENTIAL

Серікова Ольга Миколаївнакандидат економічних наук, доцент,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0410-1242>**Serikova Olga**

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

Актуальність дослідження зумовлена трансформацією ринку праці України, поширенням гнучких форм зайнятості та цифрових моделей організації праці, що висуває нові вимоги до розвитку трудового потенціалу підприємств. У таких умовах соціальний капітал виступає не лише соціальною, а також й економічною категорією, здатною забезпечувати стійкість, адаптивність та інноваційність трудових колективів. Метою статті є теоретичне обґрунтування ролі соціального капіталу у формуванні, реалізації та відтворенні трудового потенціалу підприємства. Результати дослідження дозволили конкретизувати зміст соціального капіталу підприємства у контексті управління персоналом, визначити його структурні складові та обґрунтувати роль механізмів довіри, комунікацій і соціальної згуртованості у забезпеченні синергетичного ефекту використання трудових ресурсів.

Ключові слова: соціальний капітал; трудовий потенціал; соціальні взаємодії; управління персоналом; цифровізація; організаційна стійкість; інноваційність; залученість працівників; знання та компетентності; синергетичний ефект.

The relevance of the study is determined by the transformation of the Ukrainian labour market, the growing role of intangible assets, the spread of flexible forms of employment and digital models of work organization, which pose new requirements for the development of enterprises' labour potential. Under such conditions, social capital functions not only as a social but also as an economic category capable of ensuring the resilience, adaptability and innovativeness of labour collectives. The purpose of the article is to provide a theoretical justification for the role of social capital in the formation, implementation and reproduction of the labour potential of an enterprise, as well as to identify the mechanisms through which internal interactions, trust, norms and corporate values affect the qualitative characteristics of labour potential. The methodological basis of the research includes methods of systemic and structural-functional analysis, the institutional-economic approach, comparative analysis of scientific sources and concepts, as well as generalisation of previous empirical research results. The findings of the study enabled the specification of the content of social capital at the enterprise level in the context of personnel management, identification of its structural components and substantiation of the role of trust, communication and social cohesion mechanisms in ensuring the synergistic effect of labour resource utilisation. It has been proven that social capital acts as a system-forming element of labour potential, enhancing the efficiency of realising both individual and collective capabilities of employees, reducing transaction costs and strengthening the organisational resilience of enterprises to external challenges. The conclusions emphasise that the development of social capital should be considered a strategic direction for managing the labour potential of Ukrainian enterprises under conditions of digitalisation, migration shifts and the renewal of employment models.

Keywords: social capital; labour potential; social interactions; personnel management; digitalisation; organisational resilience; innovativeness; employee engagement; knowledge and competencies; synergistic effect.

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації соціально-економічних процесів, посилення глобальної конкуренції та зростання ролі нематеріальних чинників роз-

витку дедалі більшої ваги набуває соціальний капітал як стратегічний ресурс підприємства. Його значення виходить за межі суто соціологічної категорії та безпосередньо пов'язується

з формуванням і розвитком трудового потенціалу, який визначає спроможність підприємства до сталого функціонування, адаптації до змін і досягнення довгострокових конкурентних переваг.

Актуальність досліджень соціального капіталу в Україні зумовлена низкою сучасних викликів. Після 2014 року та особливо в умовах повномасштабної війни підприємства стикаються зі значним тиском на ринок праці: демографічні втрати, міграція робочої сили та зміни форм зайнятості створюють невідомість у забезпеченні стабільного трудового потенціалу. У таких умовах формування соціального капіталу стає не лише стратегічною перевагою окремого підприємства, а й важливим елементом національного відновлення економіки. Соціальний капітал сприяє збереженню та відновленню робочих зв'язків, підтримує психологічну стійкість працівників і зміцнює корпоративну культуру, що у свою чергу підвищує адаптивність і стійкість трудового колективу до зовнішніх шоків.

Для України, де відбувається структурна перебудова економіки та активне впровадження цифрових технологій, соціальний капітал виступає ключовим елементом у процесі модернізації. Він посилює здатність підприємств до інноваційної діяльності, обміну знаннями та розвитку лідерства, що є необхідними умовами для зростання продуктивності. Соціальний капітал також підсилює внутрішню довіру та співпрацю між працівниками, що знижує транзакційні витрати, сприяє кращому адаптуванню нових працівників і формує сприятливі соціальні умови для накопичення трудового потенціалу та професійного розвитку персоналу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У сучасних соціально-економічних дослідженнях поняття соціального капіталу дедалі частіше розглядається не ізольовано, а у взаємозв'язку з категорією трудового потенціалу, що зумовлено переходом до людиноцентричних моделей розвитку підприємств і економіки загалом. Якщо у класичних працях П. Бурдьє [1] соціальний капітал інтерпретувався передусім як ресурс соціальних зв'язків, довіри та норм взаємодії, то в більш пізніх дослідженнях він набуває прикладного значення як чинник формування, реалізації та відтворення трудового потенціалу організацій.

Л. Долгова [2] розглядає соціальний капітал підприємства як сукупність знань, довіри, взаємних зобов'язань і неформальних зв'язків

між працівниками, які створюють додаткову цінність у процесі спільної трудової діяльності. У цьому контексті трудовий потенціал перестає бути лише набором професійних компетенцій та фізіологічних можливостей працівників, а постає як результат колективної взаємодії, рівня згуртованості персоналу та здатності до кооперації.

Д. Захаров [3] підкреслює, що довіра між працівниками та керівництвом, сталі комунікаційні канали, дотримання неформальних норм співпраці безпосередньо впливають на рівень трудової мотивації, адаптивність персоналу та здатність колективу до інноваційної діяльності. У такому підході трудовий потенціал розглядається як динамічна система, якісні параметри якої змінюються залежно від рівня розвитку соціального капіталу.

Дослідження іноземних науковців [4; 5] доводять, що соціальний капітал на робочому місці позитивно впливає на продуктивність праці, організаційну лояльність і так звану «громадянську поведінку працівників», яка є важливою складовою ефективного використання трудового потенціалу.

Окремий напрям наукового пошуку пов'язаний з операціоналізацією соціального капіталу у системі управління персоналом. Зокрема, Н. Базалійська [6] пропонує моделі оцінювання соціального капіталу підприємства як елемента його трудового потенціалу, що дозволяє інтегрувати соціальні показники у систему стратегічного управління персоналом.

У контексті сучасних трансформацій ринку праці, цифровізації та зростання ролі нематеріальних активів соціальний капітал дедалі частіше розглядається як чинник стійкості трудового потенціалу підприємства. Науковці доводять [7], що підприємства з високим рівнем соціального капіталу легше адаптуються до кризових умов, зберігають ключових працівників і забезпечують відтворення трудового потенціалу навіть за умов нестабільності зовнішнього середовища. Таким чином, соціальний капітал виступає не лише передумовою формування трудового потенціалу, а й фактором його довгострокового розвитку та ефективної реалізації.

Отже, мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та узагальненні наукових підходів до визначення ролі соціального капіталу у формуванні, реалізації та відтворенні трудового потенціалу підприємства, а також у виявленні механізмів впливу соціальних взаємодій, довіри й внутрішньоорганіза-

ційних зв'язків на якісні характеристики трудового потенціалу в умовах трансформації ринку праці, цифровізації та зростання ролі нематеріальних активів в сучасних умовах функціонування підприємств України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальний капітал у контексті діяльності підприємства доцільно розглядати як сукупність стійких соціальних зв'язків, норм взаємодії, рівня довіри, корпоративних цінностей і моделей поведінки, що формуються між працівниками, управлінським персоналом та зовнішніми стейкхолдерами. На відміну від людського капіталу, який концентрується на індивідуальних знаннях, навичках і компетентностях працівників, соціальний капітал має колективну природу й проявляється через якість взаємодії, кооперації та обміну інформацією в межах організації. Саме він створює середовище, у якому індивідуальні здібності можуть бути ефективно реалізовані й трансформовані у сукупний трудовий потенціал підприємства.

Трудовий потенціал підприємства, в свою чергу, характеризує не лише наявну кількість і якість робочої сили, а й можливості її розвитку, використання та відтворення. У цьому аспекті соціальний капітал виступає фундаментом, що забезпечує інтеграцію окремих працівників у цілісну систему спільної діяльності. Високий рівень довіри між працівниками та керівництвом мінімізує конфлікти, сприяє відкритості комунікацій і формує мотиваційне підґрунтя для підвищення продуктивності праці. У таких умовах знання та досвід не ізолюються в межах окремих посад чи підрозділів, а поширюються в організації, посилюючи загальний трудовий потенціал підприємства.

Отже, виходячи з поставленої мети дослідження, доцільно розглянути соціальний капітал як системоутворюючий елемент трудового потенціалу підприємства, що забезпечує не лише наявність трудових ресурсів, а й ефективність їх взаємодії у процесі господарської діяльності. У цьому контексті соціальний капітал доцільно трактувати як сукупність формалізованих і неформалізованих соціальних зв'язків, норм, цінностей і рівня довіри між учасниками трудового процесу, які створюють умови для повнішої реалізації індивідуальних і колективних можливостей працівників. Саме через соціальний капітал відбувається інтеграція окремих елементів трудового потенціалу - професійних знань, компетентностей, досвіду, мотивації та творчих здібностей -

у цілісну систему, здатну генерувати додану вартість.

У структурному аспекті соціальний капітал підприємства доцільно розглядати крізь призму трьох взаємопов'язаних складових: структурної, реляційної та когнітивної. Структурна складова відображає характер і щільність соціальних зв'язків між працівниками, формальні та неформальні канали комунікації, що визначають можливості обміну інформацією і координації спільної діяльності. Реляційна складова охоплює рівень взаємної довіри, зобов'язань і лояльності, які формуються в процесі трудової взаємодії та безпосередньо впливають на стабільність і відтворення трудового потенціалу. Когнітивна складова пов'язана зі спільними цінностями, нормами та уявленнями працівників щодо цілей підприємства, що забезпечує узгодженість індивідуальних трудових зусиль і стратегічних пріоритетів організації.

Соціальний капітал також істотно впливає на рівень залученості працівників і їхню лояльність до підприємства. Відчуття приналежності до організації, спільності цілей і цінностей, справедливості управлінських рішень формує внутрішню мотивацію до продуктивної праці та зменшує плинність кадрів. У результаті підприємство зберігає накопичений досвід, знання та навички, що є критично важливими для відтворення і нарощування трудового потенціалу в довгостроковій перспективі.

Роль соціального капіталу у формуванні трудового потенціалу підприємства проявляється насамперед у підвищенні якості людських ресурсів через створення сприятливого соціального середовища для професійного розвитку, обміну знаннями та накопичення досвіду. За наявності розвиненого соціального капіталу підприємство отримує можливість не лише залучати кваліфікованих працівників, а й утримувати їх, формуючи довгострокову кадрову стабільність. У такому середовищі зростає внутрішня мотивація персоналу, знижується рівень опортуністичної поведінки, посилюється готовність працівників до кооперації та участі в інноваційних процесах, що безпосередньо підвищує реалізаційний потенціал трудових ресурсів.

Особливе значення соціальний капітал набуває на етапі реалізації трудового потенціалу, коли ефективність праці визначається не лише індивідуальними здібностями працівників, а й здатністю колективу до узгоджених дій. Соціальні зв'язки та довіра пришвидшу-

ють процес прийняття управлінських рішень і підвищують гнучкість організаційних структур. У результаті трудовий потенціал підприємства реалізується більш повно, а його віддача зростає навіть за умов обмеженості матеріальних ресурсів.

Проведений теоретичний аналіз сутності соціального капіталу дозволяє узагальнити наукові підходи до визначення ролі соціального капіталу для трудового потенціалу підприємств України (табл. 1).

Особливе значення соціальний капітал має для процесів професійного розвитку та навчання персоналу. Неформальні мережі взаємодії, наставництво, командна робота та культура взаємодопомоги створюють умови

для безперервного обміну знаннями й формування колективних компетентностей. Це особливо актуально в умовах інноваційного розвитку, коли швидкість засвоєння нових знань і здатність до спільного вирішення складних завдань стають ключовими характеристиками трудового потенціалу підприємства.

В умовах цифровізації та поширення гнучких форм зайнятості соціальний капітал виступає важливим фактором адаптації трудового потенціалу до нових організаційних і технологічних викликів. Віддалена робота, проектні команди та цифрові платформи підсилюють роль неформальних комунікацій, взаємної довіри та соціальної згуртованості, без яких ефективна координація праці стає

Таблиця 1

Наукові підходи до визначення ролі соціального капіталу у формуванні, реалізації та відтворенні трудового потенціалу підприємства України

Науковий підхід	Основна характеристика	Роль соціального капіталу у трудовому потенціалі	Значення для сучасних умов України
Соціологічний (класичний) [1]	Соціальний капітал як ресурс соціальних зв'язків, довіри та норм взаємодії	Створює соціальне середовище, у межах якого формується потенціал працівників	Формує базу довіри та солідарності в умовах соціально-економічної нестабільності
Інституційно-економічний [8]	Соціальний капітал як інститут, що знижує трансакційні витрати	Підвищує ефективність використання трудового потенціалу через зменшення опортунізму	Важливий для стабілізації трудових відносин у період реформ і криз
Організаційно-управлінський [4]	Внутрішньо-організаційний ресурс, вбудований у структуру підприємства	Забезпечує узгоджену реалізацію індивідуальних і колективних трудових можливостей	Сприяє ефективній роботі підприємств в умовах дефіциту кадрів
Соціально-трудова [3]	Чинник розвитку соціально-трудова відносин	Формує мотивацію, лояльність, адаптивність і готовність до інновацій	Критично важливий для збереження трудового потенціалу в умовах міграції
Людський та трудовий потенціал [2; 9]	Соціальний капітал як складова та підсилювач трудового потенціалу	Перетворює сукупність індивідуальних якостей у колективний потенціал	Забезпечує синергетичний ефект використання людських ресурсів в кризових умовах
Управління персоналом [6]	Вимірюваний компонент трудового потенціалу	Дозволяє оцінювати якість соціальної взаємодії в колективі	Дає інструменти для управління персоналом в умовах сучасних викликів
Резильєнтності та стійкого розвитку [7]	Чинник організаційної стійкості	Забезпечує відтворення трудового потенціалу в кризових умовах	Підвищує здатність підприємств виживати та відновлюватися
Цифрово-адаптаційний [10]	Соціальний капітал як компенсатор цифрових розривів	Підтримує ефективність праці в умовах дистанційної та проектної роботи	Відіграє провідну роль у для збереження згуртованості персоналу в цифровій економіці

ускладненою. За таких умов соціальний капітал виконує компенсаторну функцію, забезпечуючи збереження цілісності трудового потенціалу та його здатності до самовідтворення.

Виходячи з усього вище зазначеного, можна сформулювати механізм впливу соціального капіталу на формування якісних характеристик та реалізацію трудового потенціалу підприємства (рис. 1).

Запропонований механізм відображає системний вплив соціальних взаємодій, довіри та внутрішньоорганізаційних зв'язків на якісні характеристики трудового потенціалу підприємства в умовах трансформації ринку праці України, цифровізації економіки та зростання ролі нематеріальних активів.

Вихідною передумовою функціонування механізму є зовнішнє середовище, яке характеризується поширенням дистанційної та гнучкої зайнятості, цифрових платформ праці, проєктних форм організації діяльності та підвищенням значущості знань, довіри й

репутації як ключових ресурсів розвитку підприємств.

Формування та ефективність механізму забезпечуються інституційними й організаційними умовами, до яких належать корпоративна культура, система управління персоналом, цифрова інфраструктура підприємства, а також чинне трудове законодавство та соціально-економічні особливості України. Саме ці умови визначають можливості накопичення та використання соціального капіталу.

Центральним елементом механізму є соціальний капітал підприємства, який формується через: соціальні взаємодії між працівниками; довіру до керівництва, колег та організаційних інститутів; стійкі внутрішньоорганізаційні зв'язки.

Реалізація впливу соціального капіталу здійснюється за допомогою комплексу інструментів, що охоплюють організаційні, управлінські, цифрові та соціально-психологічні засоби. Їх застосування активізує ключові



Рис. 1. Механізм впливу соціального капіталу на формування якісних характеристик та реалізацію трудового потенціалу підприємства

Джерело: сформовано автором

процеси впливу, зокрема обмін знаннями, командну взаємодію, навчання, адаптацію персоналу до змін та зростання залученості працівників.

У результаті зазначених процесів відбувається покращення якісних характеристик трудового потенціалу, що проявляється у підвищенні рівня професійних компетентностей, інноваційної активності, адаптивності до цифрових трансформацій, мотивації та лояльності персоналу.

Фінальним результатом функціонування механізму є зміцнення нематеріальних активів підприємства, зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стійкого розвитку підприємств України в умовах структурних змін ринку праці.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що соціальний капітал є системоутворюючим елементом формування, реалізації та відтворення трудового потенціалу підприємства, який визначає не лише характер соціально-трудових відносин, а й результативність використання людських ресурсів у сучасних умовах функціонування національної економіки. На відміну від людського капіталу, що має індивідуальний вимір, соціальний капітал володіє колективною природою та опосередковує здатність працівників до кооперації, обміну знаннями й узгодження трудових зусиль у процесі діяльності підприємства.

Установлено, що вплив соціального капіталу на якісні параметри трудового потенціалу реалізується через механізми соціальних взаємодій, внутрішньоорганізаційної довіри, обміну інформацією, корпоративних норм і цінностей. У підприємствах із розвитком соціальним капіталом забезпечується синергетичний ефект використання людських ресурсів, підвищується мотивація персоналу, посилюється залученість до інноваційних про-

цесів та зменшуються трансакційні витрати, пов'язані з координацією трудових дій.

Доведено роль соціального капіталу як чинника підвищення адаптивності та стійкості підприємств у кризових і турбулентних умовах ринку. Соціальний капітал сприяє збереженню кадрового потенціалу, утриманню кваліфікованих працівників, формуванню довгострокових горизонтів розвитку трудових ресурсів, що має особливе значення для української економіки в період структурної перебудови, цифровізації та воєнно-економічних викликів.

Аргументовано, що соціальний капітал є важливим інструментом модернізації системи управління персоналом, оскільки забезпечує інтеграцію людського й інтелектуального капіталу в єдиний продуктивний ресурс організації. У такому контексті трудовий потенціал набуває системного характеру та виходить за межі сукупності індивідуальних компетенцій, перетворюючись на здатність колективу до спільного створення доданої вартості.

Результати дослідження підтверджують необхідність подальшої розробки практичних механізмів вимірювання та управління соціальним капіталом у системі стратегічного HR-менеджменту, включно з розробкою індикаторів довіри, командної взаємодії, корпоративної згуртованості, цифрової кооперативної активності та соціальної лояльності персоналу. Це дозволить інтегрувати соціальні чинники у процеси планування трудового потенціалу підприємств.

Отже, соціальний капітал виступає критично важливим елементом трудового розвитку підприємств України та чинником їх конкурентоспроможності в умовах переходу до економіки знань і цифрових моделей організації праці. Його розвиток є стратегічним завданням сучасних підприємств, орієнтованих на довгострокову стійкість, інноваційність та продуктивне використання трудових ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press, 241-258.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_49109/objava_66782/fajlovi/Bourdieu%20The%20Forms%20of%20Capital%20_1_.pdf
2. Долгова Л. І., Шергіна Л. А. Соціальний капітал підприємства як знання, що розвиваються і поширюються через взаємовідносини між людьми. *Стратегія підприємства: зміна парадигми управління та інноваційні рішення для бізнесу* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 14-15 лист. 2013 р. Київ : КНЕУ, 2013. 177-179. <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/8574>
3. Захаров Д. М. Аналіз поняття «соціальний капітал» в літературі. *Економіка, управління та адміністрування*, 2021, № 3, 23-29. [https://doi.org/10.26642/ema-2021-3\(97\)-23-29/](https://doi.org/10.26642/ema-2021-3(97)-23-29/)

4. Leana, C. R., Van Buren, H. J. Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 1999, Vol. 24(3), 538-555.
5. Helliwell, J. F., Putnam, R. D. The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 2004, Vol. 359(1449), 1435-1446.
6. Базалійська Н. П. Моделювання оцінювання соціального капіталу підприємства в системі управління персоналом. *Modeling the development of Economic systems*, 2022, № 31, 24-31. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-9>
7. Wulandhari N., Gölgeci I., Mishra N, Sivarajah U., Gupta S. Exploring the role of social capital mechanisms in cooperative resilience. *Journal of Business Research*, 2022, Vol. 143, Pages 375-386. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.01.026
8. Coleman, J. S. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 1988. Vol. 94 (Supplement), S95-S120. <https://www.jstor.org/stable/2780243>
9. Гриненко А. М., Кирилюк В. В. Соціальний капітал бізнес-організацій: сучасні тренди та тенденції. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*, 2019. № 1. С. 50-58. [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.9\(1\).2019.05](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.9(1).2019.05)
10. Звонар В. П. Інноваційні технології розвитку соціального капіталу. *Демографія та соціальна економіка*, 2021, 2 (44), 22-36. <https://doi.org/10.15407/dse2021.02.022>

REFERENCE:

1. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood Press. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_49109/objava_66782/fajlovi/Bourdieu%20The%20Forms%20of%20Capital%20_1_.pdf
2. Dolhova, L. I., & Sherhina, L. A. (2013). Sotsialnyi kapital pidpriemstva yak znannia, shcho rozvyvaiutsia i poshyriuiutsia cherez vzaiemovidnosny mizh liudmy [Social capital of an enterprise as knowledge developed and disseminated through human relations]. In *Stratehiia pidpriemstva: Zmina paradyhmy upravlinnia ta innovatsiini rishennia dlia biznesu* (pp. 177-179). KNEU. <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/8574>
3. Zakharov, D. M. (2021). Analiz poniattia "sotsialnyi kapital" v literaturi [Analysis of the concept "social capital" in the literature]. *Ekonomika, Upravlinnia ta Administruvannia*, 3, 23-29. <https://doi.org/10.26642/ema-2021-3%2897%29-23-29/>
4. Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24 (3), 538-555.
5. Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359 (1449), 1435-1446.
6. Bazaliiska, N. P. (2022). Modeliuvannia otsiniuvannia sotsialnoho kapitalu pidpriemstva v systemi upravlinnia personalom [Modeling the evaluation of enterprise social capital in personnel management system]. *Modeling the Development of Economic Systems*, 31, 24-31. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-9>
7. Wulandhari, N., Gölgeci, I., Mishra, N., Sivarajah, U., & Gupta, S. (2022). Exploring the role of social capital mechanisms in cooperative resilience. *Journal of Business Research*, 143, 375-386. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.026>
8. Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94 (Supplement), S95-S120. <https://www.jstor.org/stable/2780243>
9. Hrynenko, A. M., & Kyrlyuk, V. V. (2019). Sotsialnyi kapital biznes-orhanizatsii: suchasni trendy ta tendentsii [Social capital of business organizations: Current trends and tendencies]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 1, 50-58. <https://doi.org/10.21511/slntp.9%281%29.2019.05>
10. Zvonar, V. P. (2021). Innovatsiini tekhnolohii rozvytku sotsialnoho kapitalu [Innovative technologies of social capital development]. *Demohrafiia ta Sotsialna Ekonomika*, 2 (44), 22-36. <https://doi.org/10.15407/dse2021.02.022>

Дата надходження статті: 04.12.2025

Дата прийняття статті: 17.12.2025

Дата публікації статті: 29.12.2025