

виконанням умов договору, або вносить до цих умов додаткові вимірювання ефективності роботи партнера на основі моделей поведінки людини як основного доробку біхевіористичної теорії.

Таким чином, кожен суб'єкт господарювання самостійно вирішує, який шлях йому обирати. Раціонально буде аналізувати – чи вигідно організувати певний процес своїми силами або ж скористатися послугами сторонніх спеціалістів. Крім того, завдяки здобуткам поведінкових фінансів підприємство може оптимізувати свої трансакційні витрати за рахунок детального аналізу поведінки його партнерів і працівників з метою усунення негативних проявів їхньої діяльності задля підвищення ефективності роботи та співпраці.

Список використаних джерел:

1. Коуз Р. Фирма, рынок и право / Р. Коуз. - Пер. с англ. - М.: Новое издательство, 2007. – 224 с.
2. Норт. Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
3. Божко Є. Економічна природа трансакційних витрат // Студентська конференція «Соціально-економічний розвиток України на початку XXI століття»/Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. 2012. URL: https://feu.kneu.edu.ua/ua/confere nce/conf_social_dev_ukr_12/section3/Bozhko2/

УКД 336.012.23

Бородавка Н. Г.,

ст. спец. 051- Экономика,

Кривуля П. В.,

к.э.н., доцент кафедры экономики и предпринимательства,

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля

Термины «человеческий капитал» и «корпоративные финансы» как неявное проявление тенденции формирования терминов-оксюморон

Современные исследования становятся всё более комплексными, междисциплинарными, увязывающими всё большее количество объектов,

факторов и акторов, взглядов и интересов. Но, решая всё более составные научные проблемы, учёные, занимающиеся этими вопросами, вынуждены заниматься всё более сложными противоречиями, ставить задачи всё более насыщенные парадоксальными установками, неразрешимыми в рамках использования располагаемыми в настоящее время методических средств. И одним из аспектов такого явления выступает то, что такие сложные предметные области порождают термины-оксюмороны, которыми зачастую сами и называются. Примерами таких терминов могут быть собственные названия концепции устойчивого развития (соединены качественно неизменное и качественное изменение – этот вопрос поднимался в [1]), а также такие достаточно новые термины экономической науки как внутренние экстерналии (то есть внутренние внешности), нормы отклонений (норма – это то, что встречается наиболее часто и противопоставляется отклонению), стратегии примирения (стратегия – это способ поведения во враждебных отношениях, а примирения подразумевает прекращение такого поведения) и т. д., и т. п. Решая вопрос, почему такие термины-оксюмороны возникают и закрепляются в современной терминологии, была поставлена задача исследования содержания тех из них, которыми озаглавлены актуальные направления исследований. К таким относятся и два связанных на наш взгляд термина «человеческий капитал» и «корпоративные финансы», парадоксальность которых не так уж очевидна. Кроме того, также неочевидна и их принципиальная связанность, которую следует аргументировать и которая, на наш взгляд, определена той же природой, что и стала причиной их наименования посредством оксюморонов.

Часто под капиталом понимают совокупность товаров, имущества, активов, используемых для получения прибыли, богатства; а в более узком смысле – источник дохода в виде средств производства (физический капитал). Под денежным капиталом понимают деньги, с помощью которых приобретается физический капитал. Человеческий же капитал представляет

собой совокупность навыков, знаний и умений человека. Поскольку умственный труд (интеллектуальный труд) – это деятельность, связанная с оперированием информацией, её приемом и переработкой, человеческий капитал можно приравнять к слову труд т. к. навыки, знания, умения – это умственный труд, используемый на предприятиях. Но если сравнивать труд и капитал как экономические категории, объединяющие в себе факторы производства, то это два противопоставляемых фактора производства, т.к. капитал – это овеществлённый труд, то есть что-то материальное, физическое, что выступает средством труда, к чему можно применить вышеупомянутый труд. Труд не имеет такого материального выражения, его лишь можно прилагать к физическому капиталу, воздействовать на него. Однако, современный работник долгое время прилагает труд к совершенствованию самого себя, пусть не овеществляя свой труд, но вооружая свою способность к труду компетентностями, знаниями и навыками, доведенными в той или иной мере до автоматизма. И поскольку он обретает рутину в разрешении сугубо трудовых задач и функций (к осуществлению которых овеществленный труд пока ещё не способен), то поэтому-то, в соответствии с гипотезой возникновения терминов-оксюморонов как выразителей сложных междисциплинарных предметных областей, и появляется термин «человеческий капитал».

Человеческий капитал, раз уж это капитал, должен относиться к составу объектов управления корпоративными финансами. Но и сами корпоративные финансы – это тоже скрытый оксюморон, поскольку это не финансы предприятия, и даже не финансы корпорации, а именно корпоративные по своим признакам (а не месту проявления) финансы. Последнее следует пояснить тем, что предметная принадлежность объекту и референтная (и тем более коннотативная) качественность денотата обозначаются по-разному (сравните: содержание мотивации и мотивационное содержание, отношения функций и функциональные отношения, и т. п.). Таким образом, ориентация

термина «корпоративные финансы» противоречива: с одной стороны, это всё-таки финансы – эксплицитные отношения договора о формировании и расходовании фондов, то есть отношения, регулируемые рыночными институтами, – а с другой стороны, это корпоративные отношения, то есть имплицитные коалиционные отношения, декларирующие общую цель и потому регулируемые иерархическими институтами, которые доминируют внутри почти любого предприятия.

Названные два термина, – человеческий капитал и корпоративные финансы, – имеют определённые пересечения в предметном поле, поскольку оба указывают на неразрешённость вопросов собственности и труда, рутинного и творческого, ориентации на ренту и ориентации на производство. Весь этот комплекс вопросов актуален сейчас в экономической науке и возникновение и исчезновение таких терминов-оксюморонов нужно, во-первых, воспринимать как объективный процесс, а во-вторых, как комплекс неразделимо связанных проблемных вопросов, что и предопределяет их одновременное возникновение.

Априори неуместными такие термины, видимо, не следует считать, поскольку в экономике и ранее встречались подобные парадоксальные обозначения (к примеру, чистые портфели или же общественная собственность). Преследовали ли определённую цель создатели данных кажущихся катахрез, или же действовали интуитивно, выражая свою неспособность разрешить сложное комплексное противоречие, – затруднительно ответить однозначно, но как эффективное образное средство оксюморон способен не только обратить на себя внимание, но и перераспределить и перефокусировать его. Результат может быть неоднозначным: искажение смыслов, создание мифов, формирование иллюзорных представлений; но и ориентация и настраивание интуитивного восприятия на ключевое неразрешённое актуальное противоречие.

Список использованных источников:

1. Омельченко А. М. Показово парадоксальне термінування складних предметів досліджень на прикладі «сталого розвитку» та «ефекту диверсифікації» / А. М. Омельченко // Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі : матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених, 16 листопада 2018 р., м. Северодонецьк. – Северодонецьк: [Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля], 2018. – С. 231-233.

УДК 336.4

Гернего Ю. О.,

*к. е. н., докторант кафедри корпоративних фінансів і контролінгу
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

Нефінансова звітність як інструмент управління людиноцентричним бізнесом

Динамічні зміни у сучасному суспільстві заклали основу для трансформації конкурентного середовища бізнесу. Зокрема, у зв'язку із виникненням якісно-нових ціннісних орієнтирів суспільства, фундаментальних змін зазнали системи моніторингу та управління бізнес-процесами. Поряд із поширенням стандартів корпоративної соціальної відповідальності у світі та на національному рівні сформувалася потреба реалізації пріоритетів людино центричного бізнесу, формування конкурентних переваг та позитивної репутації бізнесу за рахунок запровадження та стандартизації системи не фінансових показників на рівні суб'єкта бізнесу.

У зв'язку із актуалізацією наведених вище питань на практиці, значного поширення набули відповідні теоретичні дослідження згідно із зазначеного напрямку. Окремі концептуальні та прикладні аспекти роботи із не фінансовою звітністю закладені у працях вітчизняних та зарубіжних