

УДК 330.14

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2020-3.11>

Нагорічна О.С.

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,
заступник директора Науково-дослідного інституту фіскальної політики з наукової роботи –
начальник Науково-дослідного центру митної справи,
Університет державної фіскальної служби України

Руда Т.В.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник відділу дослідження митних зобов'язань
Науково-дослідного центру митної справи
Науково-дослідного інституту фіскальної політики,
Університет державної фіскальної служби України

ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕДУМОВ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню передумов формування соціального капіталу Державної митної служби України. Обґрунтовано важливість та необхідність розвитку соціального капіталу з позиції функціонування держави та налагодження ефективної комунікації між органами державної влади та суспільством. Актуалізовано проблемні аспекти забезпечення розвитку соціального капіталу в державних структурах, зокрема Державній митній службі України. Досліджено вплив зовнішнього та внутрішнього середовища на розвиток соціального капіталу Держмитслужби. Визначено структурне наповнення соціального капіталу Державної митної служби України та окреслено передумови його формування і розвитку. Досліджено взаємозв'язок між інституційною, міжособистісною взаємодією та рівнем довіри як складників соціального капіталу. Основні положення даного дослідження можуть бути використані в процесі напрацювання пропозицій щодо формування моделі розвитку соціального капіталу в Державній митній службі України.

Ключові слова: соціальний капітал, передумови формування соціального капіталу, міжособистісна взаємодія, інституційна взаємодія, Державна митна служба України.

RESEARCH OF PREREQUISITES FOR FORMATION OF SOCIAL CAPITAL OF THE STATE CUSTOMS SERVICE OF UKRAINE

Nagorichna Olga, Ruda Tetiana

University of the State Fiscal Service of Ukraine

The article is devoted to the study of the preconditions for the formation of social capital of the State Customs Service of Ukraine. The scientific work substantiates the importance and necessity of the development of social capital from the standpoint of the functioning of the state and the establishment of effective communication between public authorities and society. The problematic aspects of ensuring the development of social capital in state structures, in particular, the State Customs Service of Ukraine, have been updated. The influence of external and internal environment on the development of social capital of the State Customs Service has been studied. The structural content of the social capital of the State Customs Service of Ukraine is determined and the preconditions of its formation and development are outlined. The relationship between institutional, interpersonal interaction and the level of trust as components of social capital has been studied. In particular, it is determined that interpersonal interaction of employees of the State Customs Service is realized at the level of family, friends and presupposes the presence of strong relationships with people in whom they have a high level of trust. Internal institutional interaction is implemented at the level of colleagues at work and usually provides an average level of trust. At the same time, external institutional interaction is carried out through the performance of functional responsibilities defined by the relevant regulations on the implementation of state customs. Given the possible bipolarity of social capital for the development of the State Customs Service, the role of employee values is outlined, which is an integral part of the values of the organization, which form the reputational capital of the institution. At the same time, it is determined that the reputational (image) capital of the State Customs Service and its employees – one is an important component of the social capital of the institution. The main provisions of the article can be used in the process of developing proposals for the formation of a model of social capital development in the State Customs Service of Ukraine.

Keywords: social capital, preconditions of social capital formation, interpersonal interaction, institutional interaction, State Customs Service of Ukraine.

Постановка проблеми. Стрімкі зміни, що характеризують сучасний суспільний розвиток, зумовлюють існування глобального інформаційного простору, у якому знання, досвід, практика та ідеї щодо перспек-

тивних напрямів розвитку суспільства стають доступними широкому загалу.

В останні десятиліття інтерес до проблематики соціального капіталу неухильно зростає. Уважається,

що держави з ринковою економікою мають більший потенціал для розвитку і вищу якість життя. Таким чином, сьогодні соціальний капітал перетворюється на вагомий чинник розвитку суспільства, на своєрідну «панацею» від непродуктивних суспільних зрушень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні у вітчизняній та зарубіжній літературі значна увага приділяється дослідженню питань, що стосуються соціального капіталу. Зокрема, варто відзначити праці В. Гесця [1], О. Злобіної, М. Шульги, Л. Бевзенко [2] та інших вітчизняних науковців, які дослідили сутність категорії «соціальний капітал» та її роль для розвитку суспільства і функціонування держави, вплив соціально-психологічних чинників на інтеграцію українського соціуму. Проте, незважаючи на значні напрацювання з досліджуваної тематики, додаткового вивчення потребують питання, що стосуються галузевої специфіки формування та розвитку соціального капіталу.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення передумов формування соціального капіталу Державної митної служби України.

Вклад основного матеріалу дослідження. В. Гесць у своєму дослідженні приходиться до думки, що «розвиток України в оптимальному уявленні – це зміцнення інституційної довіри через інститути Президента України, а також незалежні ЗМІ, неурядові організації та Церкву, що водночас підвищуватиме рівень соціального капіталу. І лише так треба рухатися, долаючи відчуження влади від населення. Це відчуження сформоване внаслідок корумпованості та непрофесіоналізму, а також прагнення до поєднання сили влади і сили капіталу. Нам потрібен розвиток соціального капіталу, який є найбільшим багатством у світі. Багатство – в людях. ХХІ століття – це століття багатих людей, що мають невидимий капітал, але не тих, хто контролює природну ренту й матеріальні потоки» [1].

Таку ж думку підтримують й інші науковці, зазначаючи, що весь процес прийняття владних рішень перебуває поза межами контролю та впливу з боку суспільства чи окремих соціальних класів або груп. Частка соціально активних і організованих груп шукає собі ситуаційних замовників або постійних покровителів серед тих чи інших олігархічних структур, стає на службу їхнім інтересам і намагається заробити собі певний капітал (економічний або політичний), а за можливості й потрапити до складу еліти. Переважна ж більшість українського суспільства перебуває у стані багатоскладового і пасивного соціального об'єкта, що реагує на імпульси від елітних груп. Адже, як влучно зазначив В. Парето ще на початку ХХ ст., неелітні верстви можуть лише відповідати на стимули, які задаються елітами. Часто ці реакції можуть мати суперечливі вияви в тих чи інших соціальних групах, що, однак, не випадає із загальної логіки цієї системи [2].

Таким чином, соціальний капітал сьогодні є одним зі стратегічних ресурсів країни, феноменальність якого полягає у тому, що він може сприяти ефективному розвитку країни або ж спричинити деградацію та поступове руйнування економічної системи. Особливої актуальності сьогодні набуває розвиток соціального капіталу органів державної влади, адже саме вони є виразниками політико-економічних перетворень у країні та тим комунікативним елементом, що забезпечує взаємодію між державою та соціумом.

Нечіткість загальнодержавних орієнтирів та різновекторність здійснюваних реформ дуже негативно впливають на ефективність функціонування органів державної влади та провокують девальвацію соціального капіталу у цих структурах. Чи не найбільше від цього потерпає Держмитслужба, яка вже вкотре змінює свого очільника та стратегічні напрями розвитку, що апіорі не створює умов для отримання запланованих на державному рівні результатів.

До того ж внутрішнє середовище функціонування Держмитслужби також не є сталим: трансформаційні процеси, пов'язані з перетворенням у сервісну службу та партнера бізнесу, періодичні зміни місії, цілей, бачення, стратегії розвитку служби, модифікації штатної структури та чисельності персоналу тощо призводять у сукупності із зовнішніми чинниками до наслідків як суб'єктивного, так і об'єктивного рівня [3].

Н. Липовська, досліджуючи управління інституціональним розвитком Держмитслужби, зазначає, що «суперечливий характер процесів формування інституту митної служби в Україні зумовлює необхідність, актуальність і важливість розроблення науково-теоретичних засад, методологічного підґрунтя соціальної інституціоналізації митної служби, а також апарату досліджень, що забезпечує аналіз стану й прогнозування перспектив розвитку, науково обґрунтований вибір пріоритетних напрямів модернізації, практичне розроблення цільових комплексних програм і стратегій управління здійснюваними змінами із залученням соціального потенціалу, що визначається самою сутністю митної служби та її оточенням» [4].

Варто зазначити, що основою соціального капіталу Держмитслужби, як і будь-якої галузі, є взаємодія між працівниками, довіра, цінності, правила, традиції служби.

Так, виконання посадових обов'язків працівниками митниць, спрямованих на реалізацію визначених Митним кодексом України завдань, передбачає взаємодію міжособистісну й інституційну (внутрішньоінституційну та зовнішньоінституційну, у т. ч. із закордонними суб'єктами).

Різномірні зв'язки взаємодії безпосередньо пов'язані з рівнем довіри. Так, міжособистісна взаємодія працівників Держмитслужби реалізується на рівні сім'ї, друзів і передбачає наявність міцних взаємозв'язків із людьми, до яких у них високий рівень довіри. Внутрішньоінституційна взаємодія реалізується на рівні колег на роботі та передбачає, як правило, середній рівень довіри.

При цьому зовнішньоінституційна взаємодія реалізується через:

а) взаємовідносин митних органів з іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами підприємницької діяльності;

б) міжнародне співробітництво з питань митної справи.

Зовнішньоінституційна взаємодія має, як правило, середній, а у деяких випадках низький рівень довіри.

При цьому зовнішньоінституційна взаємодія в контексті здійснення міжнародного співробітництва з питань митної справи, згідно з Митним кодексом України, передбачає таке:

1. Участь України у міжнародному співробітництві з питань митної справи є складовою частиною її зовнішньополітичної діяльності.

2. Проведення представниками Держмитслужби переговорів та здійснення консультативної роботи, пов'язаної з підготовкою міжнародних договорів із питань митної справи.

3. Із метою удосконалення митного контролю підтримування зв'язків Держмитслужби з митними адміністраціями іноземних державу встановленому законом порядку укладання з ними відповідних міжвідомчих договорів. Відповідно до міжнародних договорів, укладених згідно із законом, митними органами України спільно з митними органами суміжних держав може здійснюватися:

1) проведення спільного митного контролю у пунктах пропуску через державний кордон України;

2) узгодження в установленому законом порядку часу здійснення митного контролю у пунктах пропуску через державний кордон України, процедур митного контролю, митного оформлення та взаємне визнання документів, що використовуються митними органами для виконання митних формальностей;

3) проведення спільних заходів, спрямованих на запобігання, виявлення і припинення контрабанди та порушень митних правил;

4) проведення у встановленому законом порядку спільних заходів, спрямованих на запобігання, виявлення і припинення правопорушень у сфері службової діяльності працівників митних органів України та митних служб суміжних держав;

5) проведення інших спільних одноразових чи постійних заходів із питань, що, відповідно до Митного кодексу України та інших актів законодавства України, належать до повноважень митних органів;

6) обмін інформацією, у тому числі з використанням інформаційних технологій та систем.

4. Представлення Держмитслужбою України у Всесвітній митній організації, інших міжнародних організаціях.

5. Підтримання оперативного зв'язку між митними органами України і митними органами суміжних іноземних держав із метою вирішення невідкладних питань щодо пропуску товарів, виявлення та припинення контрабанди і порушення митних правил, забезпечення законності та правопорядку в пунктах пропуску через державний кордон України.

6. Взаємодія митних органів України з митними та іншими уповноваженими органами іноземних держав, а також із міжнародними організаціями з питань боротьби з контрабандою та порушеннями митних правил [5].

Тісний контакт між усіма сторонами, залученими у процес ведення та адміністрування міжнародної торгівлі, є запорукою динамічного розвитку світової економіки, і саме із цих позицій слід оцінювати всі проекти та ініціативи, запропоновані до реалізації у даній сфері. Успішність функціонування всіх ланок ланцюга поставки товарів нерозривно пов'язана зі здатністю кожної із зацікавлених сторін працювати в тісній взаємодії один з одним і готовністю надання підтримки своїм партнерам. Митні адміністрації не можуть ефективно виконувати поставлені перед ними завдання, ігноруючи при цьому інтереси інших учасників ланцюга постачання товарів. У сучасних умовах перед митними органами стоїть завдання налагодження відкритого діалогу з економічними операторами, впро-

вадження практики інформаційного обміну, а також широкого оприлюднення прикладів ефективного митного адміністрування [6].

Ураховуючи зазначене вище та зважаючи на те, що питання ефективності діяльності митної служби та належного виконання своїх посадових обов'язків працівниками митниць є чутливим для влади та суспільства, то звернення до питання соціального капіталу набуває особливої актуальності. Як зазначають В.А. Острога та О.Ю. Жуковська, в умовах трансформації ринкової кон'юнктури, посилення конкуренції, зміни центрів сили і балансів інтересів у результаті кризи, коли неможливо розраховувати на збереження існуючих тенденцій розвитку й ефективно використання звичних методів регулювання економіки, зовнішньоекономічної та митної сфер, необхідно мобілізувати ресурс соціального капіталу. Функціональне призначення даного соціально-економічного феномена як фактора формування митної політики країни полягає в оптимізації (зниженні) трансакційних витрат взаємодії суб'єктів у їх господарській, виробничій та торговій діяльності й у сфері митного регулювання та контролю. Мобілізація ресурсу соціального капіталу (а саме накопичення соціального потенціалу і подальша його капіталізація у відносинах між митними органами та учасниками зовнішньоекономічної діяльності) сприяє у тому числі успішному формуванню та ефективній реалізації митної політики на сучасному етапі [7].

Таким чином, очевидним є те, що для посадової особи митних органів мають бути притаманними відчуття власної успішності, основою чого є наявність відповідних компетенцій, ініціативності, творчості, саморегуляції та усвідомлення можливості повної саморегуляції. При цьому варто звернути увагу на те, що зазначені риси соціального капіталу можуть сприяти його розвитку лише за умов створення належного середовища для його розвитку.

Зважаючи на можливу біполярність соціального капіталу, для розвитку Держмитслужби особливо важливу роль відіграють цінності працівників. На думку Х.А. Кобелевої, для того щоб «зробити внесок» у соціальний капітал, людині необхідно адаптуватися до моральних норм певної спільноти і засвоїти пануючу в ньому систему цінностей, правил та норм. В іншому разі людина у своїй повсякденній діяльності буде діяти егоїстично, «грати за своїми правилами», нехтуючи нормами суспільної моралі. У даній ситуації можна говорити про «накопичення» лише так званого негативного соціального капіталу і посилення міжособистісної недовіри в суспільстві [8]. Небезпека поширення даного типу індивідуалізму в суспільстві криється в тому, що він сприяє посиленню як міжособистісної, так й інституційної недовіри, результатом чого є втрата здатності до колективного опору [9].

При цьому варто зазначити, що цінності кожного працівника є невід'ємним елементом цінностей організації, що формують репутаційний капітал установи.

Репутаційний (іміджевий) капітал Держмитслужби та її працівників – один із вагомих компонентів соціального капіталу. Нині ми можемо спостерігати негативний медійний образ як працівника Держмитслужби, так і митної служби у цілому. Рівень довіри суспільства до митної служби вкрай низький та негативний. 15 травня 2020 р. у форматі вебінару Антикоруptionна

ініціатива ЄС в Україні разом із Національним агентством із питань запобігання корупції презентувала результати опитування підприємців, експертів і населення «Корупція в Україні 2020: розуміння, сприйняття, поширеність». За результатами проведеного опитування найкорумпованішою інституцією, на думку населення, бізнесу та експертів, є митниця.

Цю ж думку підтвердив і очільник Міністерства фінансів України: «У суспільстві давно існує критична маса нереалізованих сподівань щодо діяльності Митниці і Податкової. Навіть у докризовий час керівництво цих служб виявилось нездатним виконувати покладені на них завдання. А в нинішніх умовах їх перебування на посадах було ризиком забезпечення фінансової безпеки. Вони втратили довіру людей і мали піти» [10].

Специфіка соціального капіталу Держмитслужби полягає у тому, що негативним є ставлення не лише суспільства до цієї інституції, а й її працівників.

В узагальненому вигляді окреслимо передумови такого феномену, які посилюються на тлі поширення коронавірусної інфекції COVID-19.

По-перше, це постійні реорганізаційні зміни та зміна керівництва служби. Особливо негативного відтінку отримали зміни у структурі митних органів. Так, рішенням уряду замість 25 митниць та двох спеціалізованих органів як окремих юридичних осіб створено 16 митниць та два спеціалізовані органи. Надалі планується перейти до однієї юридичної особи – Державної митної служби України з вивільненням або суттєвим скороченням адмінперсоналу та працівників, задіяних у митному оформленні. Такі рішення призвели до того, що значна частина митників залишилася поза штатом та не отримує пропозицій щодо подальшого працевлаштування або звільнення. При цьому недостатньо обґрунтоване ініціювання «найновішої» реформи в органі державної влади, який забезпечує формування майже половини бюджету країни, через 40 днів від початку попередньої (лише 8 грудня 2019 р. почали функціонувати митниці Держмитслужби), свідчить про відсутність цілісної концепції розвитку митної системи та може замість посилення інституційної спроможності державних органів, які реалізують митну політику, за рахунок створення однієї юридичної особи призвести до розбалансування управління та зниження її ефективності.

По-друге, невідповідний рівень заробітної плати та значний розрив в оплаті праці окремих категорій працівників. Наявна протягом тривалого часу ситуація з мізерною заробітною платою митників ускладнилася на початку 2020 р. «правовою недбалістю». Так, Законом України від 14.01.2020 № 440 «Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи» [11] внесено зміни у статтю 585 МКУ. Даною статтею передбачено, що «схеми посадових окладів посадових осіб митних органів визначаються Кабінетом Міністрів України та не включаються до загальної схеми посадових окладів державних службовців». Отже, попередня норма втратила чинність, а рішення уряду ще відсутнє. У цей період оприлюднюється інформація про встановлені надбавки керівництву ДМСУ за інтенсивність праці та за виконання особливо важливої роботи у розмірі 300% посадового окладу кожна, що бурхливо обговорюється

у соцмережах. Але відповідний урядовий документ, який упорядкував це питання, було прийнято лише 24 квітня 2020 р.

Дискусії навколо цього документа набули надзвичайної гостроти і зумовили масові невдоволення (висловлені переважно через соцмережі), оскільки особи, які перебувають на держслужбі, зберігають оклади, визначені для держслужбовців, а в контексті переходу Держмитслужби до роботи у форматі єдиної юридичної особи керівництво служби отримує можливість збільшити на 50% посадові оклади тим працівникам, які переходитимуть на контракт. Збільшення відбуватиметься в рамках незмінності фонду заробітної плати. Ця постанова набрала чинності зі дня її опублікування та застосовується з 13 лютого 2020 р., що є позитивним та дещо зняло напругу в колективах митниць. Окрім наведеного вище, як наслідок неналежного рівня оплати праці можемо спостерігати явище прихованого особистісного потенціалу, оскільки оплата праці залежить лише від займаної посади без урахування, як правило, рівня компетентності, обсягу обов'язків та додаткових навантажень.

По-третє, наявність групи позаштатних радників, обсяг прав, обов'язків та повноважень яких незрозумілий для штатних працівників.

По-четверте, відсутність передбачених Митним кодексом України атрибутів, у тому числі форменого одягу як елементів позиціонування ДМСУ як потужної інституції.

По-п'яте, неналежний стан інфраструктури пунктів пропуску на державному кордоні.

По-шосте, мінімальний вплив профспілкових організацій на прийняття рішень. У цьому контексті досить красномовним є той факт, що у Львівській митниці ДФС, незважаючи на рекомендації КМУ щодо недопущення скорочень у період карантину, майже одночасно відбулося звільнення 89 працівників, з яких тільки близько 20 осіб притягувалися до дисциплінарної відповідальності та/або проходили як свідки/підозрювані у кримінальних провадженнях. Понад 70 працівників у визначеному законом порядку до відповідальності не притягалися.

По-сьоме, високе психологічне навантаження на працівників митниць, чия праця знаходиться постійно під гіперболізованим тиском як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, а також провокативних дій окремих громадян. Такий стан посилює стресовість у службовій діяльності працівників митної служби.

По-восьме, мало затребуваний потенціал досвідчених працівників унаслідок недовіри з боку нового керівництва. У цьому разі йдеться про упереджене ставлення до досвідчених працівників. При цьому необхідно враховувати, що незнання можливих взаємозв'язків та/або впливів під час запровадження тих чи інших змін може нівелювати всю роботу та зумовить недосяжність поставленої мети. Таким чином, у даній ситуації доцільним було б поєднання прагнень молодих працівників та досвіду й знань досвідчених фахівців із митної справи.

По-дев'яте, відсутність належної інформаційної стратегії. Ситуація з COVID-19 як лакмусовий папірець викрила проблемні питання не лише парламенту, уряду, а й митної служби, зокрема неналежний рівень інформаційної політики Держмитслужби [12].

Так, наприклад, вивезення засобів захисту (медичні маски, респіратори, засоби дезінфекції тощо) за межі України до прийняття відповідного рішення урядом громадськість сприйняла за неналежне здійснення функцій саме митниками.

Також цікавим є факт щодо опитування підприємців, експертів і населення «Корупція в Україні 2020: розуміння, сприйняття, поширеність». Як зазначалося вище, і населення, і бізнес, і експерти одностайні у думці щодо корумпованості митниці. При цьому за результатами проведеного опитування корупційного досвіду респондентів, хто контактував із відповідними організаціями, пов'язаного з діяльністю митниці, не відображено у семи сферах та інституціях.

Таким чином, можемо припустити, що результати щодо найвищого рівня корумпованості митниці серед інших є наслідком інформаційного медіавпливу та недостатньої інформаційної діяльності Держмитслужби.

Необхідні конкретні продумані та виважені кроки щодо забезпечення кращого розуміння життєво важливої ролі митниці, яку вона відіграє у міжнародній торгівлі, економічному процвітанні та соціальному розвитку. Комунікація – це процес обміну, який сприяє співробітництву, і, оскільки митниця знаходиться у самому центрі мережі взаємовідносин, розроблення оптимальної стратегії для внутрішньої і зовнішньої

комунікації сприяє прозорості, полегшує діалог, створює довіру і забезпечує взаєморозуміння.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, урахувавши вищенаведене, варто зазначити, що Держмитслужба як інституція сьогодні є фактично розбалансованою та залежною від інших органів державної влади структурою без чітких перспектив розвитку, що, безумовно, негативно впливає не лише на її соціальний капітал, а й на економіку країни у цілому. Соціальний капітал служби в результаті активних реформ девальгується, що виражається у високій плинності кадрів і, як наслідок, руйнації системи взаємозв'язків між професіоналами, «кадровому голоді», що виник унаслідок відсторонення й звільнення значної частини досвідчених фахівців із митної справи, зниженні рівня довіри до інституції у цілому та на міжособистісному рівні між працівниками. Фактично сьогодні відбувається руйнація цінностей, пріоритетів та культурної компоненти митної служби, які вибудовувалися роками, натомість чітко не пропонується нічого, як наслідок – соціальний капітал утрачається.

А тому за таких умов особливо актуальними є напрацювання пропозицій щодо розвитку соціального капіталу Держмитслужби, культивування його резистентності та формування чіткої стратегії у цьому напрямі.

Список використаних джерел:

1. Геєць В.М. Розвиток соціального капіталу – найбільше багатство у світі. URL: <http://www.viche.info/journal/2359> (дата звернення: 19.08.2020).
2. Соціально-психологічні чинники інтеграції українського соціуму / О.Г. Злобіна та ін. ; за наук. ред. О.Г. Злобіної. Київ : Інститут соціології НАН України, 2016. 276 с.
3. Нагорічна О.С. Значення резистентного кадрового капіталу у розвитку митної справи. *Актуальні проблеми забезпечення національної безпеки та спрощення процедур міжнародної торгівлі* : збірник тез III науково-практичної Інтернет-конференції, м. Ірпінь – м. Хмельницький, 17–24 травня 2019 р. Хмельницький : Науково-дослідний центр митної справи, 2019. С. 123–125.
4. Липовська Н.А. Управління інституціональним розвитком Державної митної служби України : автореф. дис. ... д-ра держ. упр. наук : 25.00.03 ; Національна академія державного управління при Президентові України. Київ, 2007. 38 с.
5. Митний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#n4128> (дата звернення: 15.08.2020).
6. Коммюнике, приуроченное к Международному дню таможенника. URL: <http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/ru/pdf/about-us/international-customs-day/2010/message-icd-ru.pdf?la=en> (дата звернення: 18.08.2020).
7. Острога В.А., Жуковская О.Ю. Социальный капитал как фактор формирования таможенной политики Республики Беларусь на современном этапе. *Беларусь в современном мире* : материалы IX Междунар. науч. конф., посвящ. 89-летию образования Белорус. гос. ун-та, г. Минск, 29 октября 2010 г. Минск : Изд. центр БГУ, 2010. С. 211–212.
8. Кобелева Х.А. Проблема формирования социального капитала в современной России. URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/history/2015/03/2015-03-11.pdf> (дата звернення: 16.08.2020).
9. Герасимова Л.А. Социальный капитал: ключевые проблемы и факторы развития в рамках процесса формирования человеческого капитала и реализации социально-экономических потребностей населения. URL: <https://doi.org/10.24891/re.16.6.1115> (дата звернення: 15.08.2020).
10. Міністр фінансів Сергій Марченко: кадрові зміни у Податковій і Митниці – це перший крок до рестарту відомств. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/ministr_finansiv_sergii_marchenko_kadrovii_zmini_u_podatkovii_i_mitnitsi_tse_pershii_krok_do_restartu_vidomstv-2104 (дата звернення: 19.08.2020).
11. Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-20> (дата звернення: 21.08.2020).
12. Нагорічна О.С. Митна компонента економічної політики держави в умовах глобальних викликів. *Актуальні проблеми забезпечення національної безпеки та спрощення процедур міжнародної торгівлі* : збірник тез IV науково-практичної Інтернет-конференції, м. Ірпінь – м. Хмельницький, 25–31 травня 2020 р. Хмельницький : Науково-дослідний центр митної справи, 2020. С. 35–38.

References:

1. Heiets V.M. (2020) The development of social capital is the greatest wealth in the world. Available at: <http://www.viche.info/journal/2359> (accessed 19 August 2020)
2. Zlobina O.H. (Ed.), Shulha M.O., Bevzenko L.D. et al. (2016) *Cotsialno-psykholohichni chynnyky intehratsii ukrainskoho sotsiumu* [Socio-psychological factors of integration of Ukrainian society], Instytut sotsiologii NAN Ukrainy, Kyiv.
3. Nagorichna O.S. (2019) The value of resistant human capital in the development of customs. *Zbirnyk tez III naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* [Collection of abstracts of the III scientific-practical Internet conference], *Naukovo-praktychna internet-konferentsiia* [Scientific and practical Internet conference], Customs Research Center, Kyiv, Ukraine, pp.123–125.
4. Lypovska N.A. (2007) Department of Institutional Development of the State Customs Service of Ukraine. (Ph.D. Thesis), Governance, National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
5. Verkhovna Rada Ukrainy (2012), *Mytnyi kodeks Ukrainy* [Customs Code of Ukraine], *Zakon Ukrainy* dated 13.03.2012 no. 4495-VI. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#n4128> (accessed 20 August 2020).
6. World Customs Organization (2020). Communiqué dedicated to the International Day of Customs. Available at: <http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/ru/pdf/about-us/international-customs-day/2010/message-icd-ru.pdf?la=en> (accessed 18 August 2020).
7. Ostroga V.A., Zhukovskaya O.Yu. (2010) Social capital as a factor in the formation of the customs policy of the Republic of Belarus at the present stage. *Materialy IX Mezhdunar. nauch. konf., posvjashh. 89-letiju obrazovanija Belorus. gos. un-ta*. [Materials of the IX International Scientific Conference dedicated to the 89th anniversary of the formation of Belarus], *IX Mezhdunar. nauch. konf., posvjashh. 89-letiju obrazovanija Belorus. gos. un-ta*. [IX International Scientific Conference dedicated to the 89th anniversary of the formation of Belarus. state un-ta], Belarusian State University, Belarus, pp. 211–212.
8. Kobeleva Kh.A. (2015) The problem of social capital formation in modern Russia. Available at: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/history/2015/03/2015-03-11.pdf> (accessed 16 August 2020).
9. Gerasimova L.A. (2018) Social capital: key problems and development factors in the process of human capital formation and the implementation of the socio-economic needs of the population. Available at: <https://doi.org/10.24891/re.16.6.1115> (accessed 15 August 2020).
10. Ministry of Finance of Ukraine (2020). Minister of Finance Serhiy Marchenko: personnel changes in the Tax and Customs are the first step to the restart of departments. Available at: https://mof.gov.ua/uk/news/ministr_finansiv_sergii_marchenko_kadrovi_zmini_u_podatkovii_i_mitnitsi_tse_pershii_krok_do_restartu_vidomstv-2104 (accessed 19 August 2020).
11. Verkhovna Rada Ukrainy (2020). Pro vnesennia zmin do Mytnoho kodeksu Ukrainy ta deiakykh inshykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy u zviazku z provedenniam administratyvnoi reformy [About modification of the Customs code of Ukraine and some other legislative acts of Ukraine in connection with carrying out administrative reform], *Zakon Ukrainy* dated 14.01.2020 no. 28. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-20> (accessed 21 August 2020).
12. Nagorichna O.S. (2019) Customs component of the economic policy of the state in the context of global challenges. *Zbirnyk tez IV naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* [Collection of abstracts of the IV scientific-practical Internet conference], *Naukovo-praktychna internet-konferentsiia* [Scientific and practical Internet conference], Customs Research Center, Khmelnytskyi, Ukraine, pp. 35–38.

E-mail: nagorichna.o@gmail.com

E-mail: Bulovich_2006@ukr.net