

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН  
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

## **Кваліфікаційна робота магістра**

на тему «Основні проблеми збереження і розвитку людського  
капіталу України»

Виконав: магістр II курсу, групи УП-23-1м

спеціальності 051 «Економіка»

Ковальов Віталій Олександрович

Керівник к.е.н., доц. Огданський Кирило Миколайович

Рецензент декан факультету економіки, бізнесу та  
міжнародних відносин, к.е.н., доц.  
Даценко Вікторія Володимирівна

Дніпро – 2025



## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Дослідницький (розділ 1) Аналітичний (розділ 2) Проектний (розділ 3)	Огданський К.М. к.е.н., доц.		

## 7. Дата видачі завдання “ 11 ” листопада 2024 р.

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи	11.11.2024	виконано
2.	Підбір та систематизація науково-літературних джерел	12.11.2024 17.11.2024	виконано
3.	Затвердження змісту та написання вступу до кваліфікаційної роботи магістра	18.11.2024 20.11.2024	виконано
4.	Написання дослідницького розділу	21.11.2024 30.11.2024	виконано
5.	Систематизація матеріалу для підготовки аналітичного розділу кваліфікаційної роботи	01.12.2024 03.12.2024	виконано
6.	Підготовка аналітичного розділу роботи	04.12.2024 18.12.2024	виконано
7.	Формування проектних рішень	19.12.2024	виконано
8.	Написання проектного розділу роботи	20.12.2024 26.12.2024	виконано
9.	Формування висновків дослідження	27.12.2024	виконано
10.	Оформлення роботи відповідно до методичних рекомендацій та перевірка на плагіат	03.01.2025	виконано
11.	Одержання відгуку наукового керівника	07.01.2025	виконано
12.	Одержання рецензії на кваліфікаційну роботу	08.01.2025	виконано
13.	Підготовка презентаційних матеріалів	09.01.2025	виконано
14.	Подання кваліфікаційної роботи в екзаменаційну комісію	10.01.2025	виконано
15.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	14.01.2025	виконано

Студент \_\_\_\_\_ В.О. Ковальов  
( підпис )

Керівник роботи \_\_\_\_\_ К.М. Огданський  
( підпис )

## АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи магістра  
Ковальов Віталій Олександрович

Тема роботи: Основні проблеми збереження і розвитку людського капіталу України,

Керівник роботи к.е.н., доц. Огданський К.М.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, висновків і пропозицій. Робота викладена на 94 сторінках, містить 4 таблиці, 16 рисунків. Список використаних джерел містить 71 найменування.

***Зміст анотації:** Розвиток людського капіталу є важливим пріоритетом для сучасних урядів, бізнесу та суспільства, оскільки він забезпечує не лише економічне зростання, а й конкурентоспроможність країн на світовій арені. Людський капітал можна визначити як сукупність якісних характеристик людини або колективу працівників, які сприяють їх здатності до продуктивної праці, професійного розвитку та соціальної адаптації. Ці характеристики включають здоров'я, освітній рівень, вміння, навички, а також здатність до адаптації та перенавчання. Ефективна реалізація людського капіталу на ринку праці забезпечує не тільки економічний прогрес, а й підвищує конкурентоспроможність підприємств і країни загалом.*

***Ключові слова:** людський капітал, інвестиції, ринок праці, освіта, конкурентоспроможність, економічне зростання, міграція, державна політика.*

## ABSTRACT

Master's Thesis

Kovalov Vitalii

Topic. The main problems of preserving and developing human capital in Ukraine.

Scientific supervisor Ohdanskyi Kyrylo.

Diploma thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions and suggestions. Master's thesis is described on 94 pages containing 4 tables, 16 figures. References contain 71 items.

***Content:** The development of human capital is a significant priority for modern governments, businesses, and society, as it ensures not only economic growth but also the competitiveness of countries on the global stage. Human capital can be defined as the set of qualitative characteristics of an individual or a collective workforce that enhance their ability for productive work, professional development, and social adaptation. These characteristics include health, education level, abilities, skills, as well as adaptability and the capacity for retraining. The effective utilization of human capital in the labor market ensures not only economic progress but also enhances the competitiveness of enterprises and the country as a whole.*

***Keywords:** human capital, investments, labor market, education, competitiveness, economic growth, migration, public policy.*

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	12
1.1 Сутність соціально-економічної категорії «людський капітал» .....	12
1.2 Теоретичні підходи до формування та розвитку людського капіталу .....	20
1.3 Методологічні основи оцінювання інвестування, як фактор збереження і розвитку людського капіталу .....	26
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1 .....	35
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	37
2.1 Аналіз людського капіталу і його роль в економічному зростанні України.....	37
2.2 Визначення факторів, що впливають на збереження та розвиток людського капіталу.....	44
2.3 Застосування зарубіжного досвіду та принципи підвищення ефективності використання людського капіталу .....	49
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 .....	58
РОЗДІЛ 3 ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	61
3.1 Аналіз найважливіших ризиків та втрат людського капіталу в умовах сьогодення .....	61
3.2 Формування сучасної державної політики в контексті збереження і розвитку людського капіталу .....	67
3.3 Напрями та механізми стимулювання інвестицій в збереження та розвиток людського капіталу .....	74
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3 .....	81
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	87

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Людина, її творчі здібності, якості та ресурси, завдяки яким вона змінює себе і навколишнє середовище, традиційно займали ключову позицію в економічних і соціальних науках. Однак швидкий розвиток матеріально-технічної бази виробництва, викликаний промисловим переворотом, зменшив увагу до питань розвитку людини та її продуктивних здібностей, створивши ілюзію домінування фізичного капіталу в забезпеченні економічного зростання. Як наслідок, протягом тривалого часу людські продуктивні здібності розглядалися лише як кількісний фактор виробництва, а головним завданням було ефективне поєднання праці, основного та оборотного капіталу.

Найбільш повно людський капітал можна охарактеризувати наступним чином: це вроджений, сформований в результаті інвестицій і накопичень певний рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють економічному зростанню і впливають на величину доходів їх власника.

Сьогодні розвиток новітніх технологій, впровадження комп'ютерної та інформаційної техніки в усі сфери господарства вимагають людських ресурсів інноваційного типу. Залучення творчих, ініціативних працівників, які здатні швидко приймати ефективні рішення в умовах інтенсивних науково-технічних змін, стало критично важливим, адже ці зміни прискорюють розрив між професійними знаннями та навичками працівників і потребами компаній.

Саме завдяки ефективному використанню людського капіталу країнам із високим рівнем розвитку вдалося досягти лідерських позицій. У сучасних умовах підприємствам потрібні фахівці з високим рівнем підготовки, здатні до творчого мислення, самостійного прийняття рішень і досягнення високих результатів. Така ситуація зумовлює необхідність розроблення теоретико-методичного підґрунтя для інвестування в людський капітал, аби забезпечити

його подальше зростання та ефективне використання.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема кваліфікаційної роботи відповідає науковій тематиці кафедри економіки та економічної безпеки, а описані результати кваліфікаційної роботи відповідають науково-дослідній роботі за темою «Ревіталізація і розвиток економічної системи України у воєнний і післявоєнний період», № держреєстрації 0118U006488. Внесок автора полягає у аналізі впливу розвитку людського капіталу на відновлення економіки України у воєнний і післявоєнний період.

**Метою даної роботи є** аналіз проблем збереження та шляхи розвитку людського капіталу України.

Для досягнення цієї мети поставлені наступні **завдання**:

- розкрити сутність і зміст соціально-економічної категорії «людський капітал» ;
- обґрунтувати теоретичні підходи до формування і розвитку людського капіталу;
- дослідити сучасні методи оцінки інвестування у людський капітал;
- проаналізувати сучасний стан людського капіталу і його роль в економічному зростанні України;
- визначити фактори що впливають на збереження та розвиток людського капіталу;
- дослідити зарубіжний досвід та принципи підвищення ефективності використання людського капіталу;
- проаналізувати та визначити основні ризики втрати людського капіталу в умовах сьогодення;
- визначити ключові напрями державної політики у сфері збереження та розвитку людського капіталу в умовах війни та післявоєнного відновлення економіки;
- визначити напрями та механізми стимулювання інвестицій в збереження та розвиток людського капіталу України.

**Об'єкт дослідження** – сталий розвиток країни.



**Предмет дослідження** – теоретичні та практичні аспекти збереження і розвитку людського капіталу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та прикладні аспекти щодо ролі і значення людського капіталу в сучасних умовах господарювання широко досліджувались зарубіжними та вітчизняними науковцями. Засновниками розвитку та становлення теорії людського капіталу були відомі класики економічної думки: Дж. Мілль, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт. В подальшому теоретичні й методологічні основи теорії людського капіталу сформульовані в роботах багатьох зарубіжних вчених, серед яких: А. Амстронг, Г. Беккер, Т.А. Демченко, С.А. Дятлов, В.П. Колесов, А.Л. Лук'янова, О.О. Поліщук та ін. Значний теоретичний внесок у вивчення проблематики людського потенціалу та людського капіталу внесли такі вітчизняні вчені, як О.І. Амоша, В.П. Антонюк, В. Блізнюк, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, Л.О. Позднякова, А. В.Семикіна та ін.

Актуальність таких досліджень пояснюється першочерговим значенням людського фактора в складі капіталу будь яких суб'єктів господарювання. Накопичений в процесі численних досліджень досвід і отримані результати дають можливість проводити теоретичні дослідження і розробляти підходи до вирішення практичних завдань на рівні країни, її регіонів і окремих підприємств.

**Методи дослідження.** При написанні кваліфікаційної роботи було використані методи наукового дослідження та пізнання, які включають ретроспективний метод, метод статистичного аналізу та метод відображення наукових досліджень у графічній та табличній формі.

**Практичне значення дипломної роботи.** Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження для вдосконалення державної політики у сфері збереження та розвитку людського капіталу, зокрема через розробку та впровадження комплексних програм підтримки освіти, вдосконалення та розвитку системи охорони здоров'я та професійної підготовки.

**Апробація результатів роботи.** Основні результати дослідження, викладені у кваліфікаційній роботі магістра. За результатами дослідження

одноосібно подані тези за темою «Основні проблеми збереження і розвитку людського капіталу України» до участі у міжнародній науково-практичній конференції «Економіка, фінанси, облік та право: актуальні проблеми теорії та практики», 8 січня 2025р., м. Тампере, Фінляндія.

**Основна частина.** В першому розділі роботи розглянуто зміст і сутність соціально-економічної категорії «людський капітал»; обґрунтовано теоретичні підходи до формування і розвитку людського капіталу; досліджено сучасні методи оцінки інвестування в людський капітал. Визначено, що розвиток людського капіталу є важливим пріоритетом для сучасних урядів, бізнесу та суспільства, оскільки він забезпечує не лише економічне зростання, а й конкурентоспроможність країн на світовій арені. Важливою сферою формування й розвитку людського капіталу є реальний сектор економіки. У теорії людського капіталу підприємство, поряд з родиною й державою, визнається основним джерелом інвестицій в індивідуальний людський капітал. Головним механізмом формування людського капіталу виступають інвестиції в людський капітал, які являють собою всю сукупність вкладень, спрямовану на формування й реалізацію людського потенціалу. Зростання рівня людського капіталу за рахунок інвестицій підвищує доходи індивідів або прибутки фірм і позитивно впливає на економічне зростання.

У другому розділі кваліфікаційної роботи досліджено сучасний стан людського капіталу в Україні; визначено фактори що впливають на збереження та розвиток людського капіталу; вивчено зарубіжний досвід та принципи підвищення ефективності використання людського капіталу. Проведений аналіз індексів авторитетних міжнародних рейтингів. Доведено, що Україна продовжує виборювати своє місце на глобальній арені, підтверджуючи стійкість та основу для майбутнього відродження та розвитку. Міжнародний досвід демонструє, що конкурентоспроможний людський капітал є рушієм економічного зростання й науково-технічного прогресу, а напрацьовані в інших державах практики доцільно адаптувати до українських реалій з урахуванням місцевих умов і потреб.

В третьому розділі кваліфікаційної роботи визначено ризики і втрати людського капіталу в умовах сьогодення, наведена оцінка ефективності державної політики у сфері збереження та розвитку людського капіталу, окреслено напрями та механізми стимулювання інвестицій в збереження та розвиток людського капіталу. Доведено, що відновлення та розвиток людського капіталу вимагають скоординованих дій держави й бізнесу, що підтверджено важливою роллю корпоративного сектору в цьому процесі. Масштабні інвестиції в освіту, здоров'я, соціальне забезпечення, демографічну політику, інтеграцію ВПО, розвиток інновацій, залучення діаспори, забезпечення рівних можливостей і підтримка малого бізнесу формують багатовекторну основу для розвитку країни. У довгостроковій перспективі саме людський капітал є тим фундаментом, який забезпечує країні конкурентні переваги й дозволяє втілити будь-яке масштабне бачення розвитку.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел, додатків та викладена на 94 сторінках. Список використаних джерел налічує 71 найменування, 4 таблиці, 16 рисунків.

**Ключові слова:** людський капітал, інвестиції, ринок праці, освіта, конкурентоспроможність, економічне зростання, міграція, державна політика.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

#### 1.1 Сутність соціально-економічної категорії «людський капітал»

Перспективи розвитку світової економіки у XXI столітті визначаються переходом розвинених країн до нового етапу розвитку продуктивних сил – від індустріальної до постіндустріальної стадії. Попри збереження значення виробництва матеріальних благ, економічна ефективність у майбутньому значною мірою залежатиме від використання людського капіталу, тобто висококваліфікованих працівників, нових знань, навичок та сучасних методів управління [55].

Завдяки творчим здібностям, умінням та зусиллям людина знаходить своє місце у суспільстві, а її діяльність сприяє розвитку економічних і соціальних наук. У той же час модернізація матеріально-технічної бази виробництва висунула на перший план питання розвитку людських продуктивних можливостей для забезпечення економічного зростання. У цьому контексті людські здібності тривалий час розглядалися як один із кількісних факторів виробництва, основне завдання якого – ефективне поєднання праці з основним та оборотним капіталом [38].

Людський капітал – це сукупність природних та набутих через інвестиції здібностей, навичок, знань, досвіду, інформаційної культури, мотивації та мобільності, які у процесі економічної діяльності сприяють отриманню вищих доходів. Оскільки суспільний розвиток є динамічним, економічне життя, як складова соціального прогресу, постійно змінюється. Це впливає на зміни ролі, місця та компонентів людського капіталу в національному господарстві. Ще в античності Платон зазначав, що «люди мають різні природні здібності, які впливають на якість і ефективність виконання роботи» [56].

Поняття "капітал" із часів Адама Сміта до сьогодні зазнало незначних змін

і позначає ресурси або блага, які самі по собі не задовольняють потреби, але використовуються для створення інших благ. У сучасній економічній науці капітал часто визначають як економічну категорію, пов'язану з відносинами власності та процесом привласнення [49].

Головними характеристиками капіталу є такі:

1. Праця розглядається як найважливіший фактор створення життєвих благ, але не як форма капіталу.

2. Капітал асоціюється з матеріальними благами, які можуть бути відчужені, тоді як інтелектуальні здібності людини, що визначають трудовий процес, довго не вважалися складовою капіталу [35].

Таким чином, у сучасному розумінні людський капітал є ключовим ресурсом, здатним забезпечувати економічне зростання та соціальний прогрес у постіндустріальному суспільстві.

Історія розвитку економічної науки засвідчує існування різних підходів до визначення сутності та структури капіталу (табл. 1.1)

Таблиця 1.1

Визначення сутності та структури капіталу в історії економічної думки

Трактування сутності капіталу	Прихильники
1	2
Ототожнення капіталу з грошима (золотом, сріблом)	Меркантилісти (XV-XVIII)
Ототожнення капіталу із засобами сільськогосподарського виробництва, поєднання яких з природою (землею) забезпечує приріст чистого продукту	Фізіократи (друга половина XVIII ст.)
Капітал як частина призначених для подальшого виробництва запасів, від яких очікують отримати дохід	А. Сміт (1723-1790)
Капітал - фактор виробництва (уречевлені матеріальні блага, засоби виробництва), який сприяє створенню та розподілу національного доходу	Ж. Б. Сей (1767-1832)
Капітал - попередньо нагромаджений запас продуктів минулої праці, призначених для виробництва (заощадження, які споживаються у процесі виробництва)	Дж.С. Мілль (1806-1873)
Капітал - самозростаюча вартість (вартість, що приносить додаткову вартість); виробничі відносини капіталістичного способу виробництва, засновані на експлуатації та монопольному привласненні капіталістами неоплаченої праці найманих робітників	К. Маркс (1818-1883)

1	2
Капітал - сукупність проміжних продуктів, що створюються на окремих стадіях “непрямого шляху” виробництва. Акцент на зв’язку дохідності капіталу з властивостями часу	Б. Бем-Баверк (1851-1919)
Капітал - сукупність речей, що формують передумови виробництва. Головна його властивість - здатність приносити дохід, який залежить від продуктивності факторів виробництва та відносної рідкості, що впливає з тягаря утримання	А. Маршалл (1842-1924)
Капітал - фундаментальна основа виробництва, запас виробничих благ, які володіють фізичною продуктивністю	Дж.Б. Кларк (1847-1938)
Капітал - багатство, здатне приносити дохід. Перетворення багатства на капітал зумовлено перевищенням доходу від капіталовкладень над банківським відсотком	Дж.М. Кейнс (1883-1946)
Капітал - “фонд купівельної сили”, що служить для придбання засобів виробництва, здатних забезпечити науково-технічний прогрес суспільства	Й. Шумпетер (1883-1950)
Капітал - дисконтований дохід, будь-яке благо, що приносить дохід своєму власникові незалежно від сфери застосування та характеру діяльності	І. Фішер (1867-1947)

*Джерело [63]*

Таким чином, поняття “капітал” нерозривно пов’язане з такими категоріями, як “праця” та “виробництво”. Хоча більшість економістів акцентують увагу на існуванні лише “майнового капіталу”, трактування капіталу як комплексу трудових благ передбачає його багатофакторність. Усі численні фактори, що впливають на капітал, можна об’єднати у три основні групи, кожна з яких має власні характеристики та виконує окрему роль у процесі трудової діяльності:

1) природний капітал – це природні ресурси енергетичного характеру (сонячна енергія, вода, земля, атмосфера тощо), які забезпечують існування та життєдіяльність флори і фауни;

2) людський капітал – здібності та якості, властиві людині. Хоча він також може вважатися природним капіталом, його виділення в окрему категорію зумовлене унікальними інтелектуальними здібностями людини, які не притаманні іншим живим істотам;

3) результати трудової та інтелектуальної діяльності – це знаряддя праці, засоби виробництва, виробнича інфраструктура, накопичена інформація, суспільні інститути (державна властивість, юридичні особи тощо), які сприяють

підвищенню ефективності трудових процесів.

Отже, капітал слід розглядати як складне поняття, що об'єднує ці три групи факторів. Зокрема, природний та людський капітал є ключовими виробничими факторами, що забезпечують ефективність і розвиток економічної діяльності (рис. 1.1).

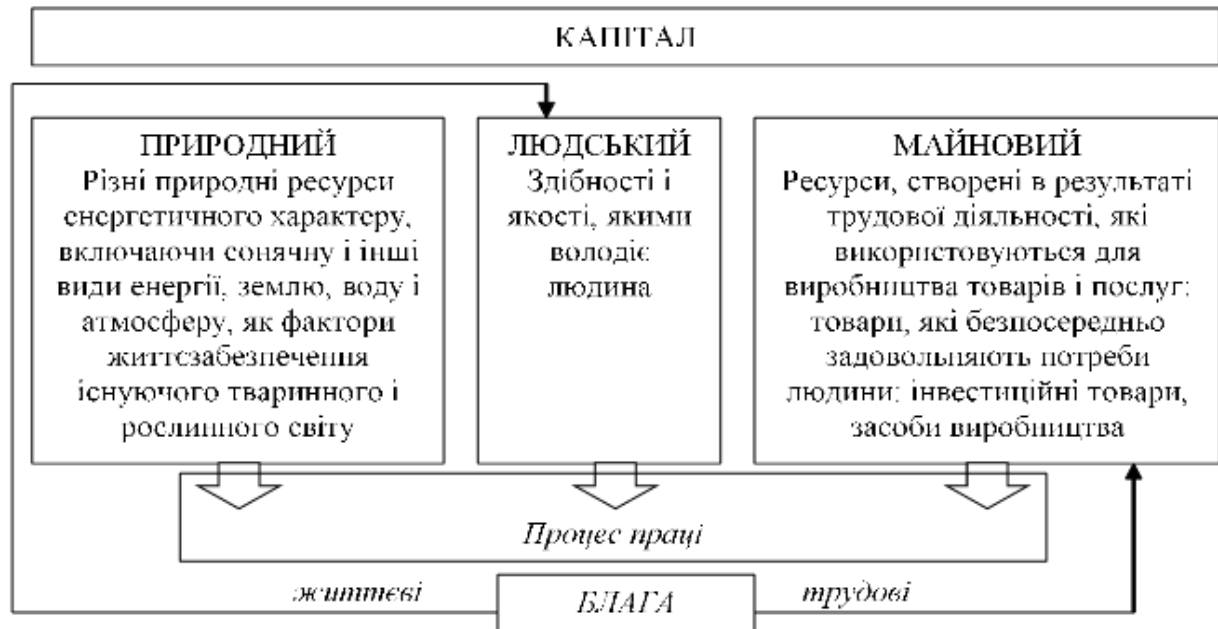


Рисунок 1.1 – Місце людського капіталу в складі капіталу підприємства

Джерело: [35]

Капітал можна визначити як сукупність благ, якими людина володіє або які може використовувати. Це включає природну енергію в різних формах, людські здібності (знання, навички, якості), а також матеріальне та нематеріальне багатство, створене раніше у вигляді ресурсів, засобів та інформації [35].

У сучасному господарстві працівник, позбавлений необхідних знань, навичок та досвіду, фактично не здатний ефективно брати участь у виробництві. Тому людський капітал виступає як найважливіший вид капіталу для будь-якого суб'єкта господарювання.

Дослідниця Л. Шевчук трактує людський капітал як капітальні ресурси суспільства, що включають знання, здібності та кваліфікації носіїв робочої сили. Вона вбачає в цьому ресурсі здатність до генерування доходу та участь у

виробництві товарів і послуг [68].

Для кращого розуміння сутності людського капіталу таблиця 1.2 містить різні підходи до його трактування, запропоновані вітчизняними та зарубіжними вченими.

Таблиця 1.2

Інтерпретація поняття людського капіталу вітчизняними  
і зарубіжними вченими

Визначення поняття «людський капітал»	Автор, джерело
1. Усе те, що є джерелом майбутніх задовольень або заробітків, або того й іншого разом; будь-який актив – матеріальний або людський, що володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів.	Т. Шульц [15, 16]
2. Являє собою їх здібність виробляти предмети й послуги	Л. Туроу [18]
3. Є поєднанням чотирьох елементів: знань та продуктивних здібностей, здоров'я, мотивації, мобільності	В. Антонюк, О. [23]
4. Є складовою інтелектуального капіталу країни, головне призначення якого – створення інновацій	В. Геєць і Л. Федулова [64]
5. Економічний актив, що формується в результаті інвестицій, шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому), а також є формою представлення останніх у ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу»	Д. Мельничук [47]
6. Сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу	О. Грішнова [39]

*Джерело: [15, 16, 18, 23, 39, 47, 64]*

Таким чином, поняття «людський капітал» охоплює якісні характеристики людини, колективів працівників і зайнятого населення, які визначають здатність до продуктивної праці та освітньо-професійного розвитку. Реалізація цих характеристик у трудовій діяльності забезпечує отримання доходу, підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та сприяє досягненню цілей якісного людського розвитку.

Якість людського капіталу визначається сукупністю таких характеристик,



як:

- здоров'я, тривалість життя та трудова активність;
- освіченість, сучасні знання, навички, здатність до навчання й адаптації;
- мобільність, уміння адаптуватися до змін.

Ці характеристики дозволяють максимально ефективно реалізовувати трудовий потенціал населення, сприяючи прогресивним змінам у розвитку економіки та підвищенню доходів населення [59].

Отже, людський капітал поступово формувався як багатофакторна економічна категорія та водночас ключовий соціальний і продуктивний фактор розвитку сучасного суспільства. В умовах сьогодення він є головним чинником людського розвитку, передумовою економічного зростання, а його основою виступає людський потенціал. Характеристики людського капіталу наведено на рис. 1.2.



Рисунок 1.2 – Характеристики людського капіталу

Джерело: [36]

У процесі формування наукових уявлень про соціально-економічну роль людини українські вчені широко використовують і розвивають поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський капітал» і «людський розвиток». Хоча всі ці терміни об'єднує спільна ідея про роль людини як головного фактора економічного прогресу, між ними існують суттєві відмінності. Найвужчим із них є поняття «робоча сила», яке, за визначенням О. Грішної, позначає економічно активну частину населення, що має здатність до праці [65].

«Трудові ресурси», за цією ж авторкою, є ширшим поняттям, яке включає робочу силу з певним рівнем кваліфікації та професійної підготовки, необхідних для ефективної роботи в умовах конкретної економічної системи [65].

Подібної точки зору дотримується В. Онікієнко, який вважає трудові ресурси основним елементом трудового потенціалу. Останній визначається як сукупність працездатного населення з необхідним професійно-кваліфікаційним рівнем, що реалізує свої навички в економіці з урахуванням технічної й технологічної оснащеності [51].

Сучасніший підхід пропонує В. Антонюк, трактуючи трудовий потенціал як інтегральну здатність усіх верств населення до трудової, підприємницької та інноваційної діяльності. Авторка визнає носієм трудового потенціалу не лише економічно активних осіб, але й усе населення, що володіє здатністю до продуктивної та творчої діяльності, вдосконалення професійних навичок і участі в інноваційних процесах [25].

Розглядаючи трудовий потенціал у контексті не лише кількісно-якісних характеристик населення, а й змін у економічних відносинах інформаційного суспільства, можна відзначити, що це поняття поступово втрачає своє провідне значення. Воно органічно входить до структури ширшого поняття – людського потенціалу, який акцентує увагу на всебічному розвитку людини та її ключовій ролі у забезпеченні економічного прогресу (рис. 1.3).

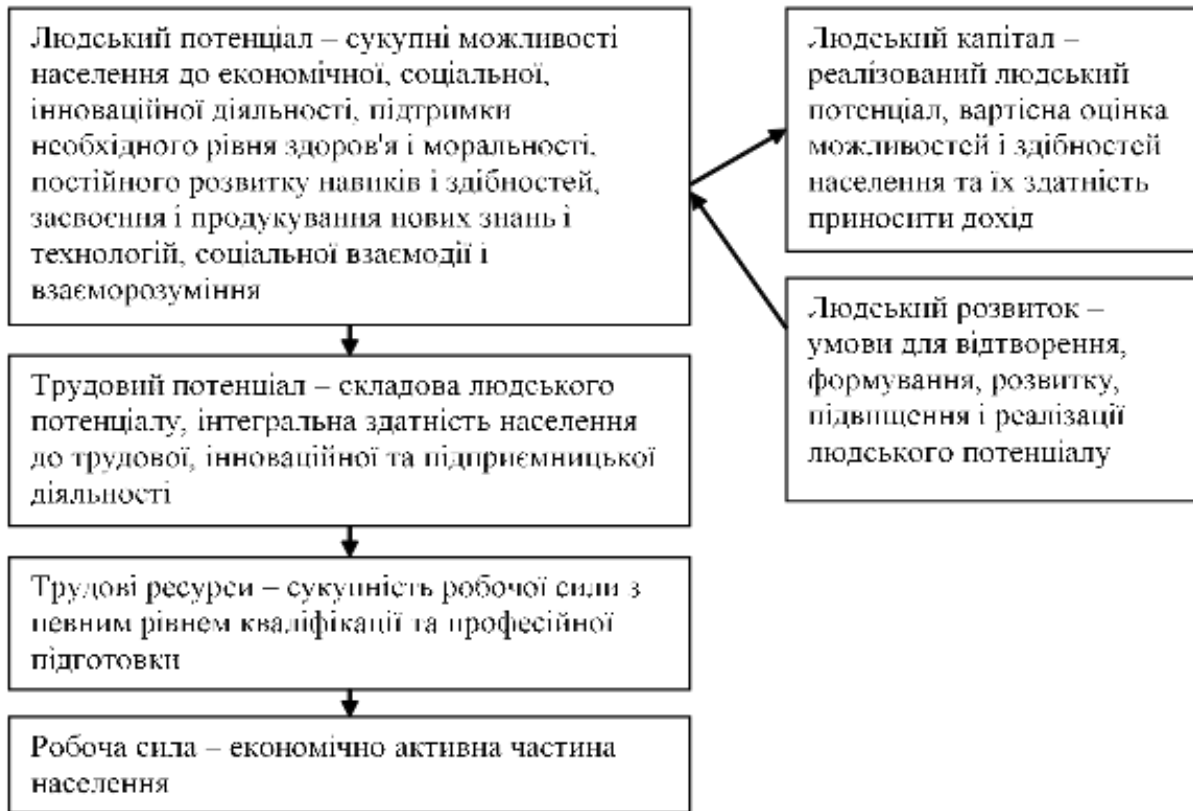


Рисунок 1.3 – Співвідношення основних понять щодо визначення ролі людини в соціально-економічному розвитку

Джерело: [46]

У сучасних соціально-економічних дослідженнях найбільш поширеним є термін «людський капітал», який трактується як вартісна оцінка здібностей людини, включаючи її природні якості, рівень освіти, кваліфікацію, професійні знання та досвід, що визначають здатність приносити дохід [67].

Водночас низка вчених вказує на обмеженість концепції людського капіталу при аналізі ролі людини в економіці. Так, С. Злупко зауважує, що однакові обсяги інвестицій у людський капітал у різних країнах не забезпечують однакових економічних результатів. Це пов'язано з тим, що поза межами визначення людського капіталу залишаються такі аспекти, як таланти, вроджені здібності, психологічні особливості, духовність, менталітет, а також соціальні відносини [45].

Більш широким за змістом є поняття «потенціал», яке охоплює можливості, ресурси та джерела, що можуть бути використані для досягнення певних цілей [34]. Як зазначає В. Близнюк, потенціал відображає сферу

можливостей, які можуть бути частково чи повністю реалізовані, трансформуючись у людський капітал [28]. Л. Шаульська підкреслює, що поняття «людський потенціал» є найширшим за змістом, оскільки воно включає не лише трудовий потенціал, але й людський капітал як форму його реалізації [67].

Таким чином, упровадження науково-технічних досягнень у виробництво значною мірою залежить від людини, оскільки задоволення її потреб є основною метою суспільного виробництва. Людський капітал, який становить важливу складову національного багатства будь-якої держави, відіграє ключову роль у цьому процесі. Саме тому в розвинених країнах світу людський капітал та його носій – людина – визнані одним із стратегічних ресурсів [36].

## 1.2 Теоретичні підходи до формування та розвитку людського капіталу

Глобальна концепція людського розвитку є логічним продовженням теорії людського капіталу та вважається одним із визначних досягнень сучасної цивілізації. Відмінність між цими підходами полягає в їхніх пріоритетах: якщо теорія людського капіталу акцентує увагу на економічній вигоді вдосконалення людини як виробничого ресурсу, то концепція людського розвитку ставить у центр цінність самої людини. У цьому підході виробництво розглядається як інструмент для розвитку людини, а не навпаки.

Гуманітарно-філософська основа концепції базується на соціально-економічних показниках, таких як індекс людського розвитку (ІЛР), запропонований Програмою розвитку ООН. ІЛР – Human Development Index, визнається у світі як ключовий індикатор стану соціально-економічного розвитку держави, що відображає глибину соціально-трудова відносин [58].

Концепція людського розвитку набула широкого розповсюдження у 1990-х роках. Вона об'єднала ідеї «доходоцентризму» з попереднього століття із «людиноцентризмом», що є основою гуманітарно-демократичної ідеології,

характерної для розвинених країн. Теорія людського капіталу стала економічним фундаментом для швидкого поширення ідей людського розвитку.

Ця концепція акцентує увагу на тому, що суспільний прогрес не може бути обмежений лише зростанням матеріального добробуту чи доходів. Основним її принципом є те, що економіка існує для розвитку людини, а не людина – для економіки. Вона підкреслює важливість тривалого здорового життя, можливості здобуття та оновлення знань, а також створення умов для забезпечення гідного рівня життя. Людський розвиток передбачає зростання потенціалу людини завдяки політичній свободі, повазі до прав особистості та соціальній підтримці.

Поняття «людський розвиток» і «людський капітал» мають спільні риси, проте не є тотожними. Центральним елементом концепції людського розвитку є людський потенціал, що значно ширший за поняття людського капіталу. Якщо концепція людського капіталу розглядає інвестиції в людину як засіб для підвищення продуктивності праці й економічної ефективності, то концепція людського розвитку спрямована на забезпечення добробуту людини як кінцевої мети, а людський потенціал розглядається як невід’ємна складова цього добробуту.

Структурні елементи людського потенціалу представлені на рисунку 1.4.

Особливу увагу варто приділити гармонійному розвитку усіх складових людського потенціалу, їхньому взаємному впливу та зв’язку з економічним розвитком. Основою формування та реалізації людського потенціалу є активна діяльність населення, продуктивність якої залежить від якості складових людського потенціалу. Ця якість змінюється під впливом соціальних структур та інституціональних чинників.

Розвиток людського потенціалу неможливий без розширення можливостей вибору для самореалізації людини. Людський розвиток зосереджується на турботі про людину, створенні умов для її гідного життя, свободи та можливості здійснення власного вибору. Він охоплює як процес збільшення можливостей, так і досягнення високого рівня добробуту.



Рисунок 1.4 – Складові людського потенціалу

*Джерело: [57]*

Розширення вибору стосується широкого спектра питань, які впливають на якість життя людей і змінюються залежно від історичних та географічних умов. Політична, економічна, соціальна свободи, можливість обирати місце проживання, гармонійне сімейне життя, реалізація творчого потенціалу, дотримання прав людини, повага до особистості – це лише частина тих прав, які високо цінуються в усьому світі. Проте досягнення цих прав неможливе без забезпечення базових потреб, таких як охорона здоров'я, доступ до освіти та засобів існування.

Освіта є одним із найважливіших чинників розвитку людського капіталу,

забезпечуючи знання та навички, необхідні для професійного зростання і особистісного розвитку. Інвестиції в освіту, від раннього дитинства до вищої освіти та навчання протягом усього життя, сприяють адаптації працівників до швидких змін на ринку праці. Глобальний рівень грамотності дорослих у 2020 році досяг 86,3%, але значні відмінності між регіонами все ще залишаються. Наприклад, кількість дітей, які не відвідують школу, знизилася з 98 млн у 2000 році до 59 млн у 2023 році. . За даними Світового банку, державні витрати на освіту в середньому становлять 4,5% світового ВВП, але цей показник варіюється від менш ніж 2% у країнах, що розвиваються, до понад 6% у розвинених країнах [40].

За оцінками ЮНЕСКО, чистий коефіцієнт охоплення освітою у 2023 році становив: початковою – 89%, середньою – 66%, а вищою – 38%, що також різниться між регіонами. Згідно з даними ОЕСР, близько 37% робочої сили щорічно бере участь у курсах підвищення кваліфікації або перепідготовки, що є ключовим для адаптації до змінних потреб ринку праці.

Окрім освіти, створення сприятливих умов для розвитку людського капіталу, таких як гідна оплата праці, безпечні умови роботи, можливості для кар'єрного зростання та підтримка здоров'я, є вирішальним. Мотивовані й задоволені працівники, як правило, демонструють вищу продуктивність і креативність, що сприяє економічному зростанню. Наприклад, глобальна середня тривалість життя зросла з 66,8 років у 2000 році до 72,8 років у 2022 році, що відображає покращення соціально-економічних умов.

Такі інвестиції у людський капітал сприяють довготривалому розвитку організацій, підвищенню продуктивності праці та створенню конкурентних переваг.

Середня очікувана тривалість життя у 2023 році, за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), становила 73,4 роки. Проте цей показник варіюється від 61 року в країнах із низьким рівнем доходу до 80 років у країнах із високим рівнем доходу [31].

Гендерна нерівність також залишається актуальною проблемою. За

оцінками, жінки витрачають удвічі більше часу на неоплачувану роботу, ніж чоловіки. У глобальному масштабі жінки складають лише 28,2% депутатів національних парламентів (станом на 2020 рік), а індекс гендерної нерівності у 2022 році, за даними ООН, становив 0,436 (де 0 означає повну рівність, а 1 – максимальну нерівність) [53].

Такі статистичні дані вказують на необхідність інвестицій у розвиток людського капіталу через освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я та інновації. У сучасному глобалізованому світі розвиток людського капіталу відіграє ключову роль у забезпеченні економічного зростання та добробуту населення. Освічена й кваліфікована робоча сила стає головним ресурсом для інновацій, а технологічні зміни диктують потребу в постійному навчанні та адаптації працівників до змін ринку праці.

Однак для багатьох країн розвиток людського капіталу залишається викликом через нерівний доступ до якісної освіти, обмежені інвестиції у системи охорони здоров'я та «відтік мізків». Подолання цих перешкод потребує комплексного підходу, включаючи підтримку безперервного навчання, залучення талантів і створення сприятливих умов для реалізації людського потенціалу.

Згідно з моделлю формування та відтворення людського капіталу [43], цей процес складається з двох основних фаз. Перша фаза – це формування людського потенціалу, яка включає виховання, здобуття загальної освіти та фахової підготовки. Друга фаза – відтворення та накопичення індивідуального людського капіталу, в межах якої людський потенціал трансформується у людський капітал.

Структура людського капіталу є предметом дискусій серед науковців. Різні підходи зумовлені неоднозначним розумінням цього поняття, методами оцінки ефективності інвестицій у людський капітал та його впливу на економіку. Відповідно до наукових джерел, людський капітал складається з таких ключових елементів [43]:

1. Вітальний капітал – це вроджені особливості людини, зокрема її



фізичне та психічне здоров'я, таланти та риси характеру. Цей капітал формується від народження і є базисом для подальшого розвитку.

2. Трудовий капітал – відображає професійні навички, кваліфікацію, отриману через освіту та виробничу підготовку, і залежить від технологій, які застосовуються у праці.

3. Індивідуальний інтелектуальний капітал – охоплює знання, інформацію та продукти інтелектуальної діяльності, які мають економічну цінність та сприяють створенню доходів і конкурентних переваг.

4. Культурно-моральний капітал – це комбінація освіченості, моральних якостей, соціальних зв'язків, кваліфікації та соціального статусу. Цей капітал має як соціальну, так і економічну складову.

5. Організаційний та підприємницький капітал – включає підприємливість, інноваційність, організаторські здібності, відповідальність та готовність до ризику. Ці риси важливі для ведення бізнесу або управління.

Усі зазначені елементи людського капіталу можуть трансформуватися у дохід за умови професійної реалізації людини. Для цього індивіду потрібно інтегруватися в трудову діяльність, відповідну його освітньому, культурному та соціальному рівню, що дозволить отримати професійний статус і додаткові доходи. Чим більше накопичено капіталу певного виду, тим легше його підтримувати та використовувати для розвитку інших видів капіталу.

Реальний сектор економіки відіграє важливу роль у формуванні та розвитку людського капіталу. У межах теорії людського капіталу підприємства, поряд із родиною та державою, вважаються одними з ключових джерел інвестицій у розвиток індивідуального потенціалу. Основним механізмом цього процесу є інвестиції, які включають усі ресурси, спрямовані на підвищення кваліфікації, освіти, здоров'я та інших характеристик, що складають людський потенціал.

Інвестиції в людський капітал мають подвійний ефект. По-перше, вони сприяють збільшенню доходів працівників через підвищення їхньої продуктивності та конкурентоспроможності на ринку праці. По-друге, вони

позитивно впливають на прибутковість підприємств завдяки зростанню ефективності праці та впровадженню інновацій. На макрорівні ці інвестиції сприяють економічному зростанню та підвищенню рівня життя.

Таким чином, успішне формування та розвиток людського капіталу залежать від різноманітних типів інвестицій, включаючи: освіту (професійне навчання, підвищення кваліфікації); охорону здоров'я (підтримання фізичного та психічного стану працівників); інновації в управлінні персоналом (мотивація, менторство, розвиток корпоративної культури). А отже, підприємства виступають не лише економічними суб'єктами, а й ключовими інституціями для формування людського капіталу, забезпечуючи основу для сталого економічного зростання та соціального прогресу.

### 1.3 Методологічні основи оцінювання інвестування, як фактор збереження і розвитку людського капіталу

Методологія розвитку людського капіталу ґрунтується на кількох ключових положеннях. По-перше, висококваліфікована робоча сила відповідає характеристикам капіталу, оскільки її якості формуються завдяки інвестиціям у людину, зокрема в освіту, науку, охорону здоров'я тощо. По-друге, ефективне використання та результативність людського капіталу залежать від управління людськими ресурсами, яке суттєво відрізняється від інших видів менеджменту. Економіка країни, що орієнтується на розвиток і використання людського капіталу, здатна досягати позитивних якісних змін.

Складність і багатогранність людського капіталу обумовили необхідність пошуку методів його оцінки, які б були одночасно простими, доступними та здатними адекватно відображати соціальні процеси. Одним із перших, хто здійснив оцінку людського капіталу на макроекономічному рівні, був Т. У. Шульц. У 1961 році він розрахував величину освітнього капіталу в США. В основі методики лежав підхід, що враховував вартість одного року навчання (з

урахуванням упущених заробітків) і множив її на кількість людино-років освіти, накопичених населенням [69]

У традиційному підході до вартісного оцінювання людського капіталу використовувалися дві основні методики: вартість виробництва та капіталізація заробітків. Метод вартості виробництва базувався на підрахунку витрат, необхідних для забезпечення засобів існування людини. Натомість капіталізація заробітків передбачала оцінку теперішньої вартості майбутніх доходів, які міг би отримати індивід.

На сьогодні лише кількісна оцінка людського капіталу не є достатньою. Підхід має також враховувати якісні аспекти. Сучасна концепція передбачає оцінку як інвестицій у людину, так і потенційного доходу, який індивід здатен генерувати.

Необхідність удосконалення методів оцінки людського капіталу обумовлюється низкою факторів:

- вирішальною роллю людини у системі суспільного виробництва;
- прискоренням науково-технічного прогресу, який є одним із головних чинників економічного розвитку;
- зростаючим значенням інтелектуальних ресурсів у порівнянні з матеріальними;
- усвідомленням того, що людина є джерелом ідей, знань та їх втілення;
- людським капіталом як привабливим об'єктом інвестування завдяки його економічній вигідності та ефективності [36].

Оцінювання людського капіталу є важливим процесом, який передбачає врахування таких складових, представлених на рис. 1.5.

Метою оцінювання є отримання реальної інформації щодо вартості людського капіталу в конкретний період часу та розрахунок ефективності віддачі від інвестицій у людину та її розвиток з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері людського капіталу.

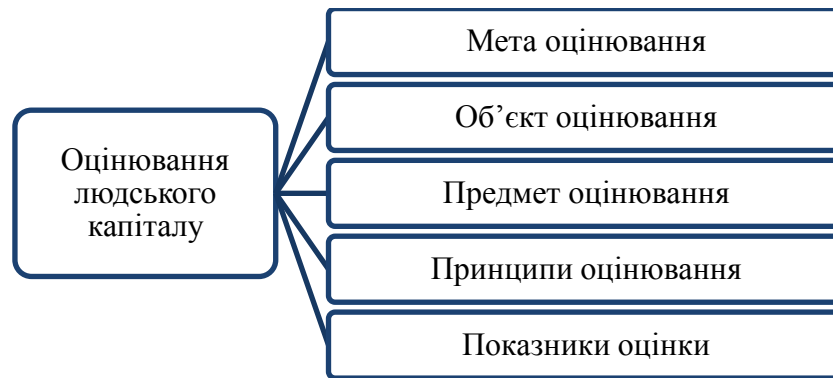


Рисунок 1.5 – Складові процесу оцінювання людського капіталу

*Джерело: складено автором за [36]*

Об'єктом оцінювання є людський капітал та інвестиції у нього.

Предмет оцінювання – параметри людського капіталу, рівень компетенції, віддача від інвестицій.

Принципи оцінювання: економічності; комплексності; достовірності; прозорості; інформаційного супроводу.

Для проведення оцінювання застосовуються три групи показників, за якими характеризується людський капітал країни (рис. 1.6).

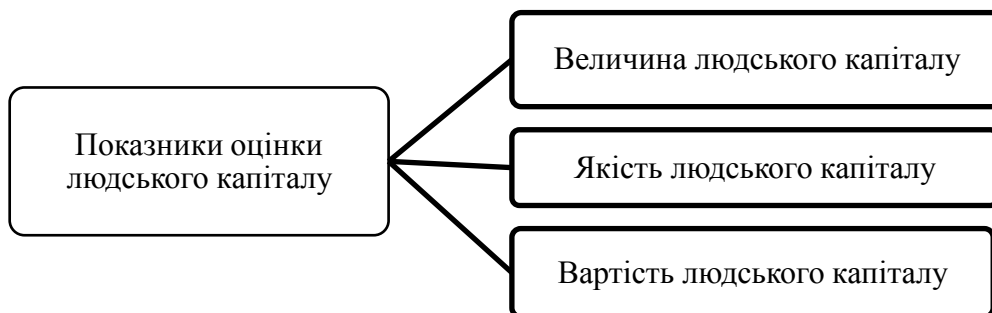


Рисунок 1.6 – Показники оцінки людського капіталу

*Джерело: складено автором за [36]*

Для формування ефективної системи показників оцінки людського капіталу вона повинна відповідати кільком ключовим вимогам:

- 1) інформаційна база має слугувати основою для прийняття рішень;
- 2) різноманітність показників повинна охоплювати як абсолютні, так і відносні величини;
- 3) відповідність меті зацікавлених сторін має відображати інтереси індивідів, підприємств або держави через економічні показники, такі як

прибуток, продуктивність праці, ВВП тощо;

4) міжнародна порівнюваність повинна забезпечувати можливість зіставлення результатів на міжнародному рівні;

5) деталізація має розподілятися за рівнями оцінювання та класифікаційними критеріями;

6) урахування часових факторів повинна включати економічний лаг, що відображає затримку чи випередження між взаємопов'язаними явищами.

Інвестування в людський капітал призводить до зростання його вартості та здійснюється на чотирьох рівнях: індивідуальному, виробничому (мікрорівні), мезорівні та макрорівні. При цьому, система оцінювання характеризується такими принципами:

- об'єктивність: незалежність від упереджень чи особистої вигоди оцінювача;
- достовірність: адекватне відображення реальних параметрів;
- оптимальність: вибір найкращих показників для конкретних умов оцінки.

Щодо оцінки інвестування у людський капітал також існують різнопланові підходи. При цьому кількісними показниками інвестування у людський капітал, за якими можна оцінити ефективність процесу, можна вважати норму віддачі від інвестицій у людський капітал; кількість років навчання; досвід на ринку праці; професіональний досвід. У період промислових переворотів та бурхливого розвитку економічної науки в основному використовувались два методи вартісної оцінки людської особистості: вартість виробництва та капіталізація заробітку. Перший полягає в оцінюванні реальних витрат на відтворення робітника; другий – в оцінюванні поточної вартості майбутніх доходів індивідуума [27].

У XVII столітті Вільям Петті зробив перші спроби оцінити грошову вартість людського капіталу, пов'язуючи його з продуктивними якостями людей. Він стверджував, що багатство суспільства визначається характером занять його членів і їхньою здатністю працювати. Для визначення запасу людського капіталу

Петті використовував метод капіталізації заробітків, розглядаючи їх як пожиттєву ренту, враховуючи ринкову ставку відсотка. Зарплата оцінювалася через виведення частки особистого доходу з національного.

Підхід Петті був вдосконалений Уїльямом Фарром, який визначав сучасну вартість майбутніх доходів людини, віднімаючи витрати на життя від очікуваних заробітків.

Ернст Енгель запропонував метод оцінки людського капіталу через систему цін, що дозволяло оцінювати складові капіталу, такі як витрати на освіту та охорону здоров'я.

Теодор Вітстейн підходив до людини як до "капітального товару", адаптуючи методи Фарра та Енгеля. Його дослідження були зосереджені на страхуванні, де потрібно було розробляти таблиці для розрахунку компенсацій за втрату здоров'я чи життя. Він висунув тезу, що сума заробітків людини протягом життя дорівнює витратам на її утримання та освіту. Проте цей підхід мав обмеження: згідно з ним, вартість людського капіталу в момент народження дорівнює нулю.

Американські дослідники Луїс Дублін та Альфред Лотка відзначили цінність підходів Фарра та Вітстейна, особливо у контексті визначення сум страхових виплат при страхуванні життя.

Ці ранні теоретичні напрацювання стали основою для сучасного підходу до оцінювання людського капіталу, акцентуючи увагу на інвестиціях у розвиток освіти, охорони здоров'я та інших соціальних складових [36, 48].

На сьогодні немає єдиної методики для оцінки людського капіталу, однак серед найпоширеніших підходів виділяють наступні:

1. Й. Бен-Порет моделював життєвий цикл доходів, враховуючи тимчасову динаміку інвестицій та результатів.
2. Дж. Мінсер аналізував залежність між ефективністю людського капіталу та роками освіти, професійної підготовки та віком працівника.
3. Дж.-Дж. Хекмен розширив модель Бен-Порета, досліджуючи зв'язок людського капіталу з життєвим циклом, доходами, податками і споживанням,

враховуючи продуктивність капіталу навіть поза ринком.

4. Б. Малліган і Х.С. Мартін розробили індексний метод для оцінки сукупного людського капіталу.

5. Концепції Ф. Модільяні та М. Фрідмена підкреслюють важливість життєвого циклу і перманентного доходу, розглядаючи людський капітал як накопичені трудові доходи.

6. Г. Беккер вивчав людський капітал на мікрорівні, оцінюючи інвестиції в освіту та навички, а також їх вплив на доходи.

7. Дж. Кендрик запропонував витратний метод, враховуючи витрати на виховання, освіту, охорону здоров'я тощо, але його підхід обмежений через неможливість розрахунку чистої вартості капіталу.

8. Я. Фітц-Енц оцінював ефективність людського капіталу на рівнях підприємства, підрозділів та управління. На думку науковця, ефективність людського капіталу вимірюється на трьох рівнях: на рівні підприємства, де формуються відносини між людським капіталом та стратегічними цілями суб'єкта; на рівні конкретного підрозділу, там людський капітал формує певний рівень якості та продуктивності праці; на рівні управління людським капіталом, де аналізуються показники та результати роботи відповідальних за найм, працевлаштування, розвиток та збереження людського капіталу. Також дослідником було запропоновано матрицю визначення вартості людського капіталу, яка включає такі блоки: придбання, утримання, збереження та розвиток людського капіталу та методику розрахунку вартості людського капіталу за формулою:

$$V_{t_0} = \sum_{t=t_0}^T \frac{D_t \cdot P_{t_0} \cdot t}{(1+i)^{t-t_0}}, \quad (1.1)$$

де  $V_{t_0}$  – теперішня цінність потоку майбутніх доходів людини;

$D_t$  – дохід людини у віці  $t$ ;

$P_{t_0}$  – ймовірність дожити від віку  $t_0$  до  $t$ ;

$i$  – ставка відсотку;

T – максимальна тривалість життя людини.

Аналітики Всесвітнього банку, досліджуючи концепцію національного багатства, узагальнили підходи до оцінки людського капіталу, що розроблялися представниками різних наукових шкіл і авторів. У межах цієї концепції до складових людського капіталу зараховуються такі аспекти: накопичені знання, розвиток науки й освіти, витрати на охорону здоров'я, інформаційне забезпечення, забезпечення безпеки, професійний розвиток, якість життя, підприємницькі здібності, інституційна підтримка та рівень економічної свободи.

Методи оцінювання людського капіталу поділяються на витратні й ті, що базуються на дисконтуванні майбутніх доходів. Витратний метод підходить переважно для розвинених країн із високою ефективністю державних систем, але може бути менш коректним для країн, що розвиваються. Крім того, порівняльна оцінка ускладнюється різними рівнями продуктивності, якості та обсягів людського капіталу в різних країнах.

Метод дисконтування передбачає визначення національного багатства з урахуванням норми дохідності. Вартість людського капіталу отримується шляхом віднімання вартості природних ресурсів (землі, корисних копалин, лісів, водних ресурсів), виробничого капіталу й інших активів. За цим підходом навіть у країнах із низьким рівнем розвитку частка людського капіталу становить близько 50%, тоді як у провідних державах вона сягає 75% [36].

Оцінка людського капіталу на рівні підприємства може бути здійснена через кілька підходів. Серед них – атестація працівників та робочих місць, капіталізація майбутнього доходу, визначення кількості людино-років навчання, а також інвестицій у розвиток співробітників. Для оцінки якісної складової ефективними методами є моніторинг інтелектуального капіталу за допомогою індексів, оцінка якості активів через SWOT-аналіз, проведення якісного аудиту людських активів і відстеження їх динаміки. Також використовуються інформаційно-аналітичні системи, а також розробка нових методів оцінки, адаптованих для людських активів, заснованих на вже існуючих підходах для



оцінки інших активів.

Щодо системи показників трудового потенціалу працівників підприємства, необхідно використовувати такі підходи [32]:

- комплексний – врахування особистісних, психофізіологічних і демографічних аспектів трудового потенціалу. Важливо, щоб усі ці аспекти були включені в систему показників, адже їхня відсутність може призвести до неповної оцінки проблеми;

- динамічний – необхідність ретроспективного аналізу минулих і сучасних досліджень з використанням наукової літератури для прогнозування майбутніх тенденцій;

- кількісний (математичний) – можливість перетворення якісних оцінок у кількісні через математичні й статистичні методи, що дозволяє робити більш точні та об'єктивні висновки.

Ці підходи допомагають ефективно оцінювати людський капітал, враховуючи його різні аспекти та даючи змогу більш точно прогнозувати потенціал розвитку на підприємстві. Тому важливо врахувати всі якісні характеристики та кількісні параметри оцінювання. Серед них можна виділити такі (табл.1.3).

Таблиця 1.3

Комплексна оцінка людського капіталу на рівні підприємства

Кількісні параметри	Якісні характеристики
<ul style="list-style-type: none"> <li>– середньоспискова чисельність працівників;</li> <li>– вікова структура;</li> <li>– освітня структура;</li> <li>– професійно-кваліфікаційна структура;</li> <li>– стаж роботи за спеціальністю;</li> <li>– трудовий стаж на підприємстві;</li> <li>– абсентизм;</li> <li>– внески у людський капітал;</li> <li>– витрати на навчання;</li> <li>– наукові розробки;</li> <li>– охорона здоров'я;</li> <li>– додаткові витрати на персонал</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знання та навички;</li> <li>– сукупна кваліфікація;</li> <li>– професійні здібності;</li> <li>– комунікабельність;</li> <li>– ініціативність;</li> <li>– якості лідера;</li> <li>– здатність самостійно приймати рішення;</li> <li>– організаторські здібності;</li> <li>– вміння працювати в команді;</li> <li>– орієнтація на високий результат;</li> <li>– творчий підхід;</li> <li>– підприємливість</li> </ul>

Джерело: [36]

Таким чином, оцінювання людського капіталу на підприємстві має враховувати кілька важливих аспектів, зокрема:

1. Різноманіття показників: Під час оцінки важливо не надавати переваги якимось окремим показникам чи групам показників. Інакше можна проігнорувати інші важливі характеристики, які теж мають значення для формування загальної картини. Важливо визначити необхідну кількість показників, щоб охопити всі суттєві аспекти діяльності, але без перевантаження процесу оцінювання зайвою інформацією.

2. Категорії працівників: Оцінка вартості людського капіталу повинна проводитись з урахуванням категорій працівників на підприємстві: робітників, службовців, спеціалістів, фахівців і керівників. Не завжди працівник з високим потенціалом є найбільш корисним для компанії, оскільки ефективність людського капіталу є ймовірнісною величиною, що залежить від конкретних умов і ситуацій.

3. Компоненти людського капіталу: Людський капітал виходить за межі тільки знань і вмінь, включаючи мотивацію, лояльність, здатність працювати в команді, а також такі якості, як інтелект, надійність, творчий підхід і орієнтація на досягнення цілей. Тобто людський капітал охоплює як професійні, так і особистісні характеристики.

4. Інвестиції в людський капітал: Людський капітал може зростати через навчання, професійну підготовку і набуття трудового досвіду. Витрати на ці елементи можна розглядати як інвестиції, що будуть економічно доцільними, якщо вони дають віддачу у вигляді зростання доходів.

Загалом, ефективна оцінка людського капіталу на підприємстві повинна бути комплексною та динамічною, враховуючи всі фактори, які впливають на продуктивність і розвиток працівників.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Людський капітал можна визначити як сукупність якісних характеристик людини або колективу працівників, які сприяють їх здатності до продуктивної праці, професійного розвитку та соціальної адаптації. Ці характеристики включають здоров'я, освітній рівень, вміння, навички, а також здатність до адаптації та перенавчання. Ефективна реалізація людського капіталу на ринку праці забезпечує не тільки економічний прогрес, а й підвищує конкурентоспроможність підприємств і країни загалом.

Якість людського капіталу визначається через різноманітні фактори, такі як тривалість життя, рівень освіти, мобільність на ринку праці, а також здатність до адаптації до змін у технологіях і економічних умовах. Це дозволяє людині реалізувати свій трудовий потенціал на найвищому рівні, що в свою чергу сприяє економічному розвитку.

Розвиток людського капіталу є важливим пріоритетом для сучасних урядів, бізнесу та суспільства, оскільки він забезпечує не лише економічне зростання, а й конкурентоспроможність країн на світовій арені. Важливою сферою формування й розвитку людського капіталу є реальний сектор економіки. У теорії людського капіталу підприємство, поряд з родиною й державою, зізнається основним джерелом інвестицій в індивідуальний людський капітал. Головним механізмом формування людського капіталу виступають інвестиції. Інвестиції в людський капітал являють собою всю сукупність вкладень, спрямовану на формування й реалізацію людського потенціалу. Зростання рівня людського капіталу за рахунок інвестицій підвищує доходи індивідів або прибутки фірм і позитивно впливає на економічний ріст.

Традиційно для оцінки людського капіталу застосовуються два основних підходи: метод вартості виробництва, який оцінює витрати на забезпечення життєдіяльності, і метод капіталізації заробітків, який оцінює вартість майбутніх доходів людини. Оцінка людського капіталу здійснюється на різних рівнях: індивідуальному, виробничому (мікрорівень), мезорівні та макрорівні.

На рівні підприємства оцінка людського капіталу може включати атестацію працівників, капіталізацію їх майбутніх доходів або визначення кількості людиногодин навчання та інвестицій у розвиток працівника. Для оцінки якісної складової людського капіталу ефективними методами є моніторинг інтелектуального капіталу через індекси, SWOT-аналіз активів, а також якісний аудит людських ресурсів.

Інвестування у людський капітал, навіть на малих масштабах, може дати значну економічну віддачу в довгостроковій перспективі, забезпечуючи більший ефект порівняно з великими витратами на технічний розвиток підприємства.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

#### 2.1 Аналіз людського капіталу і його роль в економічному зростанні України

Як зазначалось раніше, людський капітал (Human capital, World Bank) – це поєднання знань, навичок, здоров'я та соціального захисту, що визначає потенціал і здатність людини до створення більшого економічного доходу, сприяння розвитку та процвітанню країни.

З початку повномасштабного вторгнення українці стали не лише свідками, а й активними учасниками змін, у яких людський капітал набуває найвищої цінності. Війна принесла Україні масштабні руйнування: знищені міста, втрати людських життів, серйозні удари по інфраструктурі та економіці. Попри це, українці демонструють надзвичайну стійкість, мужність і віру в перемогу. Країна не лише витримує агресію, а й продовжує жити, працювати та адаптуватися до нових викликів.

Ця життєздатність відображається не лише у героїзмі людей чи волонтерських ініціативах, але й у відновленні економічної активності, збереженні ключових інституцій та поступовому налагодженні роботи бізнесу навіть у складних умовах. Якщо перетворити ці здобутки на цифри, то вони знаходять відображення в показниках авторитетних міжнародних рейтингів, таких як індекси конкурентоспроможності, економічної свободи чи оцінки інноваційного потенціалу країни ті інші.

Важливе уявлення про стан економіки та соціального розвитку країни можна отримати завдяки Індексу людського розвитку [11], який із 2010 року обчислюється Організацією Об'єднаних Націй. Цей показник є інтегральним індикатором, що узагальнює дані за трьома основними напрямками: тривалість життя, рівень освіти та рівень добробуту населення.

Фактично, ІЛР відображає стан здоров'я громадян, рівень їхніх знань і обсяг доходів, виступаючи показником ефективності державної політики. Аналіз

цих складових дозволяє оцінити як якість життя в країні, так і її здатність забезпечувати гідні умови для розвитку кожного громадянина, навіть в умовах кризи чи війни (рис. 2.1).

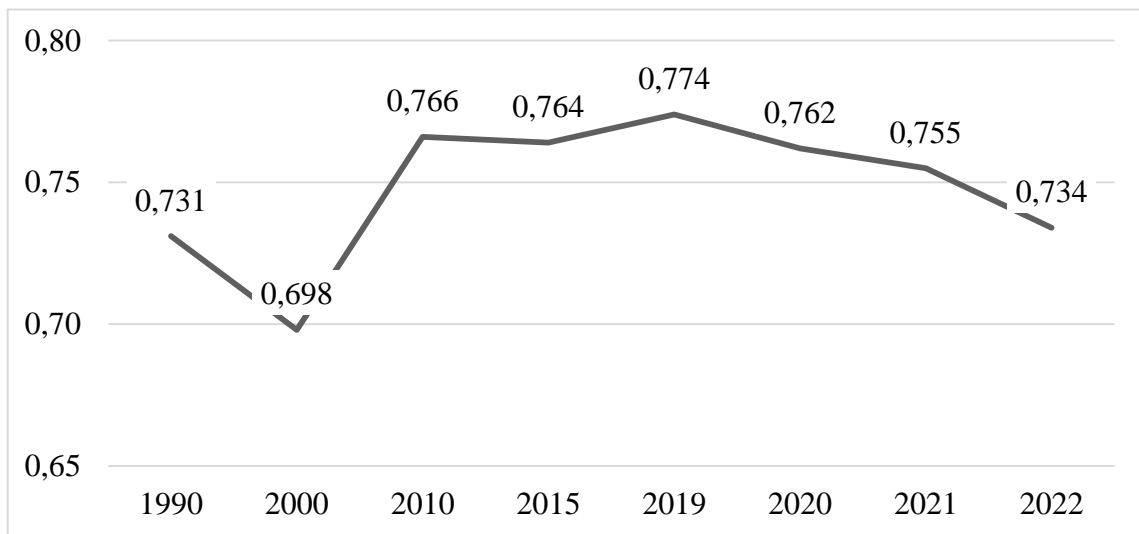


Рисунок 2.1 – Індекс людського розвитку за 1990-2022 рр.

*Джерело: складено автором на основі [11]*

У 1990 році Індекс людського розвитку (ІЛР) України становив 0,731, що перевищувало середньосвітовий показник у 0,601. У період з 1991 до 1994 року Україна зберігала ІЛР на рівні понад 0,7, тоді як світовий залишався близько 0,6.

З 1994 по 2000 рік в Україні спостерігалось зниження ІЛР до рівня 0,68–0,69, хоча цей показник усе ще перевищував світовий. У 2001–2014 роках український індекс почав стабільно зростати, підвищившись із 0,713 до 0,774, паралельно зі світовим показником, який зріс до 0,719.

У 2015–2016 роках відбулося незначне зниження ІЛР України до 0,77, і цей рівень залишався стабільним до 2019 року, тоді як світовий показник зріс до 0,73. Після 2020 року український ІЛР знову почав падати й до 2022 року досягнув 0,734. Попри це, на фоні світового значення (0,739) цей спад не є суттєвим.

Дані ООН дозволяють зробити висновок, що впродовж окремих періодів Індекс людського розвитку України зазнавав спаду, проте його рівень залишався прийнятним порівняно зі світовими тенденціями.

Лідерами за ІЛР у світі є Швейцарія, Норвегія та Ірландія. Серед сусідніх країн і союзників України кращі позиції займають Естонія (31 місце), Чехія (32),

Польща (36), Литва (37), Латвія (37), Угорщина (47), Румунія (53) та Болгарія (70).

ІЛР розраховується на основі багатьох показників, зокрема:

- здоров'я: очікувана тривалість життя в Україні скоротилася до 68,6 року (раніше була 72,1 року);
- освіта: очікувана тривалість навчання становить 13,3 року (було 15,1), середня тривалість – 11,1 року (раніше 11,4);
- дохід: валовий національний дохід на душу населення зменшився до 11 416 доларів, порівняно з 13 216 доларів у 2017 році, що становить зниження на 1 800 доларів;
- нерівність: найбагатші 10% українців володіють 21,8% доходів, а 1% найбагатших – 13,6%.

Щорічний звіт "Індекс демократії" від *The Economist* аналізує вплив війни в Україні на стан демократії у світі. Індекс оцінює стан демократії у 167 країнах за п'ятьма критеріями на основі десятибальної шкали: виборчий процес і плюралізм, функціонування уряду, політична участь, демократична політична культура та громадянські свободи. Рік 2023 став одним із найгірших для демократії: середній глобальний індекс досяг найнижчого рівня з моменту створення рейтингу у 2006 році. Лише менше 8% світового населення живе за умов повної демократії, тоді як майже 40% перебуває під авторитарним правлінням.

У 2022 році Україна посіла 87-ме місце, втративши одну позицію, а у 2023 році опустилася ще на чотири місця, до 91-го. Росія, яка є агресором, зазнала найбільшого падіння у рейтингу: з 124-го на 144-те місце, і її режим визначено як авторитарний (рис. 2.2).

Політичний режим України залишається визначеним як гібридний, тоді як усі її західні сусіди мають демократичний режим із певними недоліками. Лідерами рейтингу традиційно є Норвегія, Нова Зеландія та Ісландія, які демонструють майже ідеальні показники.

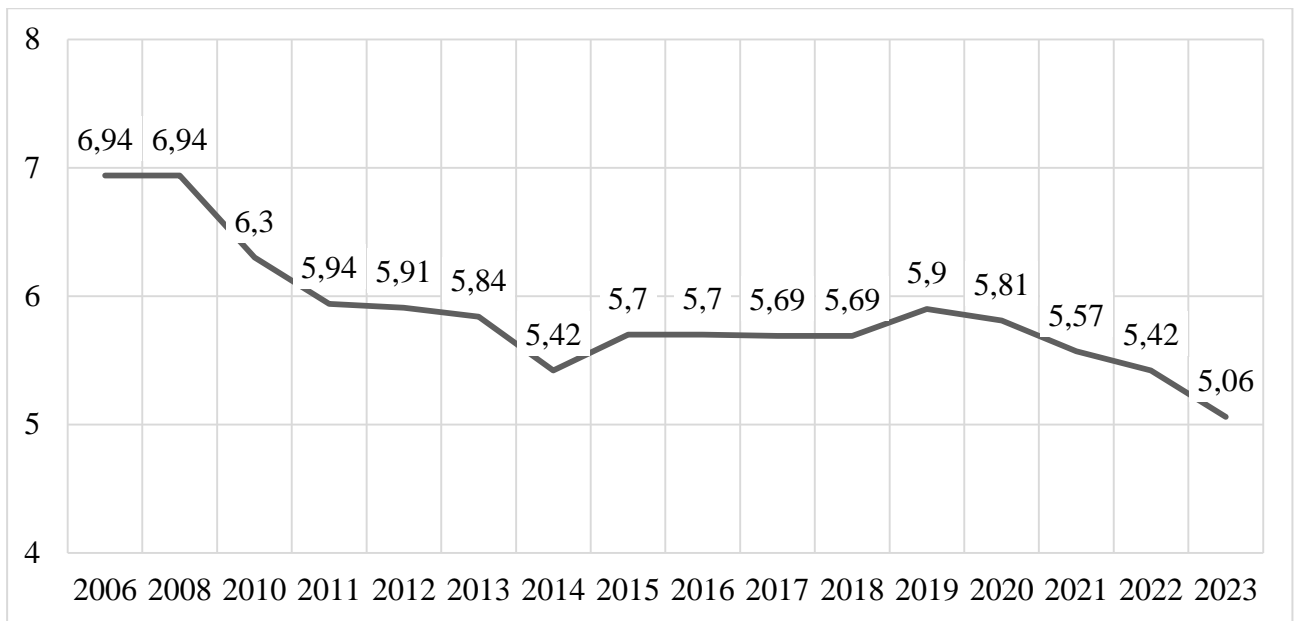


Рисунок 2.2 – Індекс демократії за 2006-2023 рр.

*Джерело: складено автором на основі [4]*

Зростання кількості насильницьких конфліктів у світі, зокрема війна в Україні, суттєво вплинуло на глобальний рейтинг демократії та завадило відновленню після пандемії 2020–2022 років.

У звіті Україні приділено окреме есе, де підкреслюється, що корупція залишається основною перепорою на шляху до досягнення високих демократичних стандартів. Попри це, дослідники вважають, що наслідки війни можуть створити умови для боротьби з корупцією та значних змін у суспільстві. Історичний досвід інших країн свідчить, що після великих потрясінь національна свідомість і потреба у реформах зазвичай сприяють відмові від корупційного минулого. Це дає підстави для оптимізму щодо майбутнього України після перемоги.

Індекс сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index, CPI) щорічно розраховується міжнародною антикорупційною організацією Transparency International з 1995 року. Він оцінює рівень сприйняття корупції в державному секторі 180 країн і територій, використовуючи шкалу від 0 (високий рівень корупції) до 100 (дуже низький рівень корупції). Оцінки базуються на думках експертів і бізнесменів. Лідерами у 2023 році залишаються Данія, Фінляндія та Нова Зеландія (рис. 2.3).



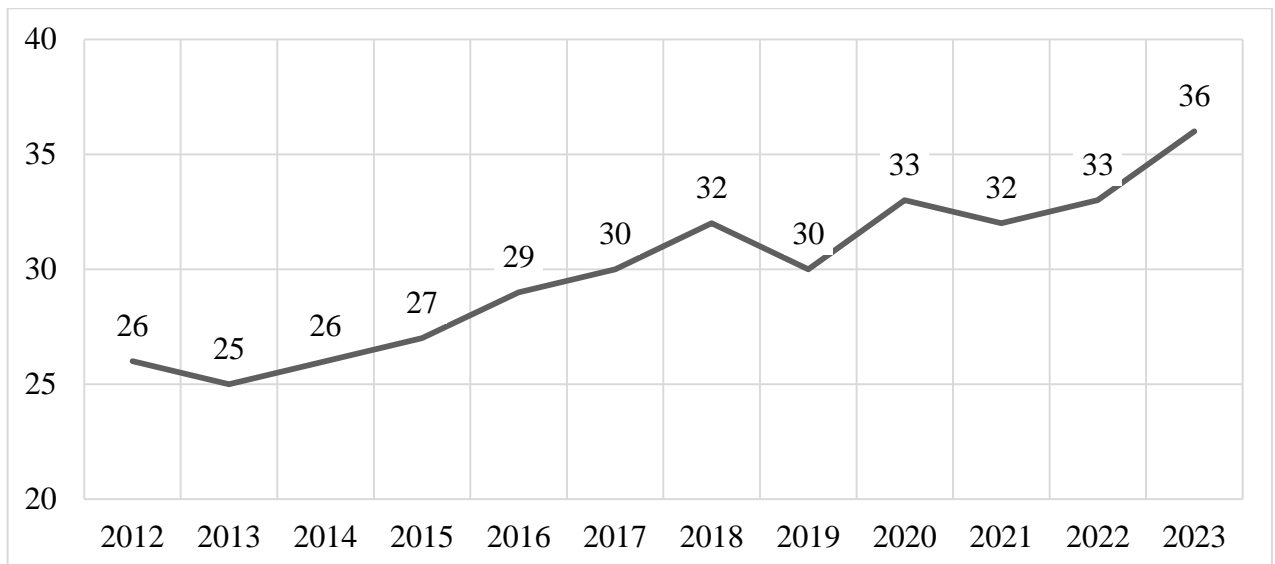


Рисунок 2.3 – Індекс сприйняття корупції за 2012-2023 рр.

*Джерело: складено автором на основі [60]*

Аналітики зазначають, що ситуація зі сприйняттям корупції у світі залишається незмінною: дві третини країн мають показники нижче 50 балів. Україна належить до цієї групи, проте демонструє прогрес. У регіоні Східної Європи та Центральної Азії Україна серед країн із суттєвим покращенням: з 2015 року вона набрала 9 балів і у 2023 році отримала 33. Кращі результати показали Молдова (зростання на 10 балів з 2019 року) і Вірменія (на 12 балів з 2018 року).

Серед позитивних змін в Україні виділяють покращення контролю і підзвітності, ухвалення Національної антикорупційної стратегії у 2022 році, навіть в умовах війни. Також зросла кількість корупційних справ, переданих до судів, зміцнюються вразливі до корупції інститути, забезпечується доступ до інформації про державні витрати та впроваджуються антикорупційні органи і реформи. Втім, залишаються виклики. У звіті зазначається, що війна зірвала частину реформ і підвищила корупційні ризики. Реконструкція і відновлення після війни можуть бути серйозно ускладнені через привласнення коштів злочинцями як під час війни, так і після неї.

У 2023 році Україна посіла 104 місце серед 180 країн, піднявшись із 122 місця у попередні роки і 117-го у 2020 році. Сусідні країни, такі як Польща і Словаччина, мають вищі показники – по 54 бали. Росія, навпаки, перебуває у гіршому становищі, маючи лише 26 балів і займаючи 141 місце, при цьому її

позиції погіршилися за останній рік.

Індекс процвітання країн світу, який щорічно складає британський *The Legatum Institute*, оцінює 167 країн і територій за 104 показниками. Дані для розрахунків збираються з досліджень, звітів і опитувань, а аналіз охоплює дев'ять основних напрямків: економіка, бізнес, уряд, освіта, охорона здоров'я, безпека, особисті свободи, соціальний капітал та екологія.

У загальному рейтингу Україна посідає 74-те місце, що є її найвищим результатом за всю історію участі (рис. 2.4).

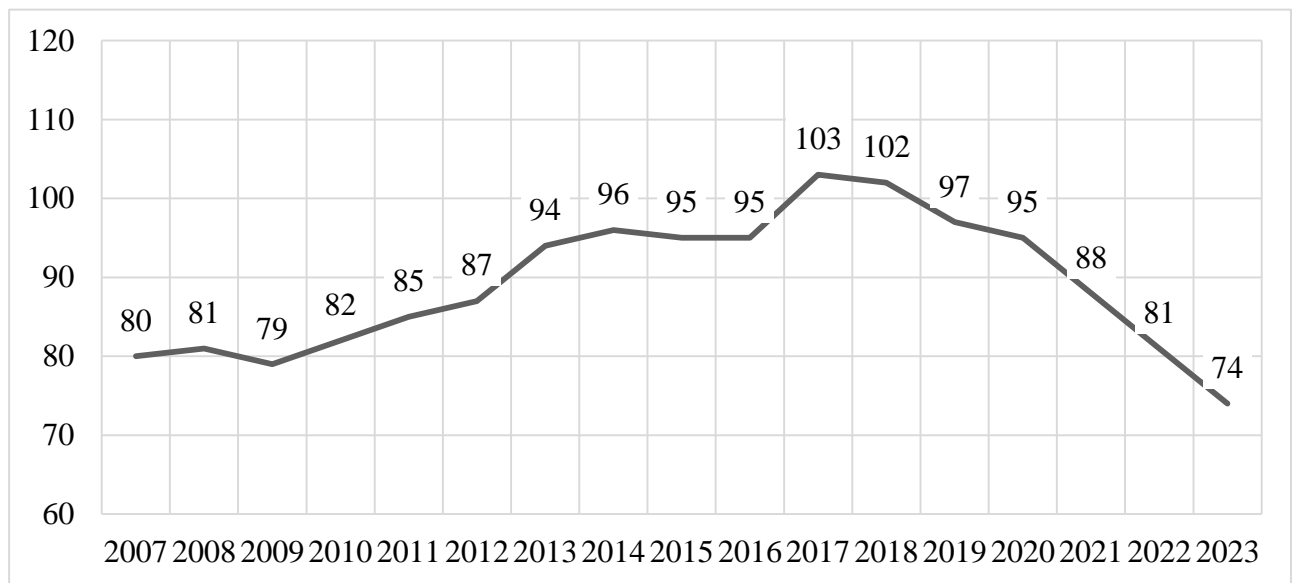


Рисунок 2.4 – Рейтинг за індексом процвітання за 2007-2023 рр.

*Джерело: складено автором на основі [19]*

У порівнянні з 2022 роком країна піднялася на сім позицій. Найгірші показники зафіксовані у сфері безпеки, через війну, що впливає на стабільність, та в інвестиційному середовищі, через складнощі із захистом і доступністю інвестицій. Найкращі результати Україна демонструє у сфері соціального капіталу, який оцінює міцність особистих і суспільних зв'язків, рівень довіри до інституцій, дотримання соціальних норм і участь громадян у державних справах. Найбільше покращення останніх років досягнуто у сфері підприємництва, зокрема у спрощенні дозвільної системи, стимулюванні конкуренції та підтримці розвитку бізнесу. Попереду України в рейтингу всі західні сусідні країни, а також Естонія, Литва та Латвія.

Україна також представлена у World Happiness Report (Звіт про світове щастя). Це глобальне дослідження, яке щорічно готує Sustainable Development Solutions Network за підтримки ООН [21]. Він враховує шість чинників: рівень ВВП, тривалість життя, щедрість, соціальна підтримка, свобода, і корупція. За результатами 2023 року Україна посіла 105 місце серед 143 країн, у дослідженні з 2018 по 2020 рр. – 110 місце, проте в останніх роках фіксується покращення у деяких категоріях, зокрема у показниках соціальної підтримки та свободи вибору.

Повномасштабна війна вплинула на позиції України у міжнародних рейтингах. У рейтингу найсильніших армій світу (за методикою оцінки 60 показників, зокрема військових підрозділів, фінансів та матеріально-технічних можливостей): 2021 рік – 22 місце; 2022 рік – 15 місце; 2023 рік – 18 місце [7].

У рейтингу благодійності: 2021 рік – 20 місце; 2023 рік – 2 місце (покращення завдяки активності громадян у волонтерстві, допомозі та пожертвуваннях) [1].

У рейтинг відкритості даних: 2021 рік – 6 місце; 2022 рік – 2 місце; 2023 рік – 3 місце [14].

У рейтингу продовольчої безпеки: 2021 рік – 58 місце; 2022 рік – 71 місце (остання позиція в Європі); 2023 рік – дані відсутні [8].

У рейтингу економічної свободи: 2021 рік – 127 місце; 2022 рік – 130 місце; 2023 рік – не включена [12].

У рейтингу володіння англійською мовою: 2021 рік – 40 місце; 2022 рік – 35 місце; 2023 рік – 45 місце [5].

У рейтингу сили паспортів Україна піднялася на 30 місце [10].

Також Україна увійшла до двадцятки країн із високим інвестиційним ризиком [20].

Таким чином, Україна продовжує виборювати своє місце на глобальній арені, доводячи, що навіть у найскладніших умовах здатна не лише вистояти, а й закласти основу для майбутнього відродження та розвитку.

## 2.2 Визначення факторів, що впливають на збереження та розвиток людського капіталу

Україна стикалася з дефіцитом робочої сили, ще до початку повномасштабного вторгнення, який розглядався як один із головних чинників, що стримують економічне зростання. Проте, з початком війни економічна ситуація значно ускладнилася через демографічні виклики та загрози, які погіршили розвиток країни. Безпекова ситуація, яка змусила багатьох людей виїхати, призвела до суттєвої деіндустріалізації східних регіонів та зниження аграрного потенціалу півдня України.

За даними Конфедерації роботодавців України, протягом 2022–2023 років компанії втратили понад 781 тисячу чоловіків, які або звільнилися, або були мобілізовані, або виїхали за кордон чи перейшли на неофіційні форми зайнятості. Жінок, які залишили ринок праці, було майже вдвічі більше – до 1,5 мільйона, оскільки багато з них виїхали з дітьми або втратили роботу через активні бойові дії. Загалом, ринок праці України скоротився на 2,23 мільйона осіб. Якщо до початку війни в країні було 12,3 мільйона офіційних платників податків, то зараз їх кількість становить трохи більше ніж 10 мільйонів [44].

Експертні оцінки свідчать, що у 2023 році чисельність працездатного населення скоротилася на 39,2% порівняно з 2021 роком, зменшившись із 17,4 мільйона до 12,5 мільйона осіб. Прогнозується, що у період 2024–2032 років цей показник може знизитися до 11,7 мільйона [66]. Згідно з дослідженням Українського інституту майбутнього, 58,6% населення країни зараз є професійно неактивними [30].

Скорочення робочої сили у 2023 році, що становило близько 40% порівняно з 2021 роком, було обумовлене демографічними втратами, окупацією територій, а також зниженням економічної активності населення. До цього додаються труднощі з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб, необхідність догляду за членами сім'ї, зростання кількості пенсіонерів та нестача навичок, які затребувані на ринку праці. Це скорочення було масштабним і

торкнулося всіх регіонів України, найбільше – тих, де відбувалися активні бойові дії.

Дані агрегаторів з пошуку роботи свідчать про значне падіння кількості активних шукачів роботи, яке супроводжується паралельним зростанням кількості вакансій. Ця тенденція свідчить про розрив між попитом на працівників і пропозицією на ринку праці, що ускладнює роботодавцям пошук необхідних спеціалістів. Співвідношення кількості кандидатів, які надсилають резюме, має тенденцію до різкого скорочення, а загальна кількість резюме суттєво зменшилася порівняно з 2022 роком у всіх регіонах України (рис. 2.5).

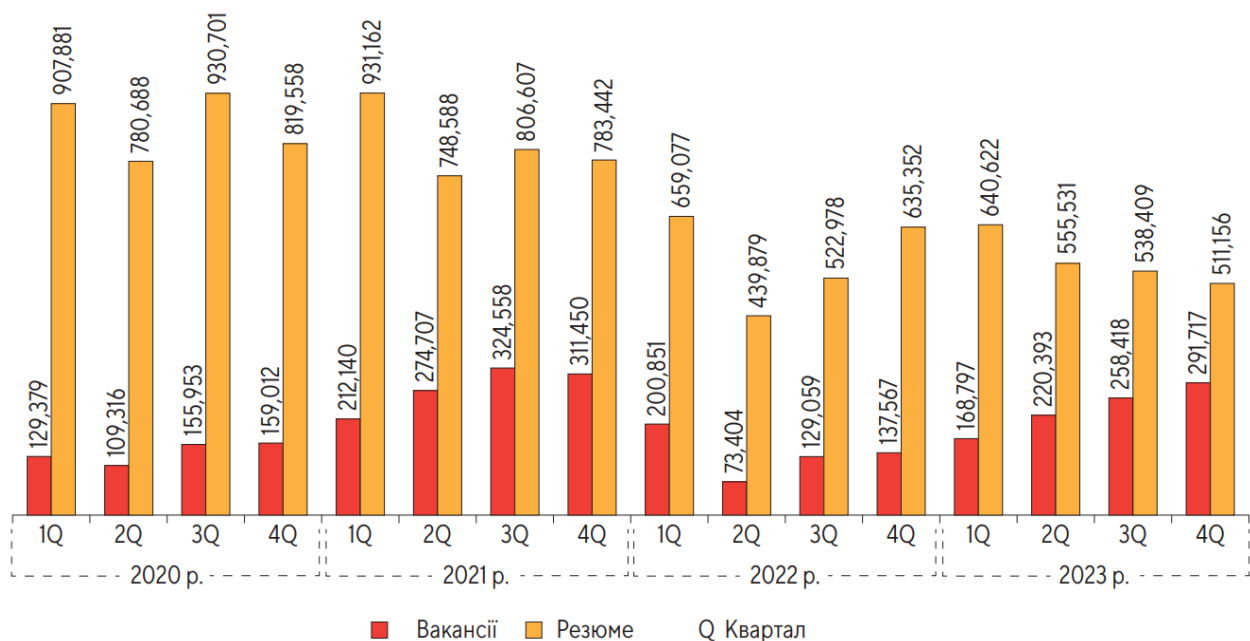


Рисунок 2.5 – Нові вакансії й нові резюме на ринку праці України

*Джерело: складено автором на основі [61]*

Зокрема, навіть у Львівській області, яка після початку повномасштабного вторгнення стала одним із регіонів із найбільшою міграцією населення і, відповідно, зростанням кількості резюме, спостерігається зниження кількості кандидатів майже на 5 тисяч. Це може свідчити про поступове насичення локального ринку праці або про міграцію працездатного населення в інші країни чи регіони.

Найбільше скорочення резюме зафіксовано в Київській області, де кількість кандидатів зменшилася на 26 434 резюме [61]. Це вказує на значний відтік кадрів, який, імовірно, пов'язаний як із безпековою ситуацією, так і з

міграційними процесами. Київщина, яка раніше була одним із провідних регіонів за кількістю активних кандидатів, тепер переживає кризу кадрової пропозиції.

Ситуація вказує на кілька важливих аспектів. По-перше, падіння активності шукачів роботи може бути наслідком економічної нестабільності, коли частина населення не впевнена у можливості працевлаштування або шукає неформальні шляхи зайнятості. По-друге, значна частина трудових мігрантів, особливо з областей, які зазнали активних бойових дій, могла виїхати за кордон у пошуках безпечніших умов роботи. Крім того, демографічний чинник, включаючи мобілізацію та зростання кількості пенсіонерів, також впливає на загальну кількість працездатного населення.

Ресурси, які спеціалізуються на інтернет-рекрутингу, демонструють, що кількість вакансій сьогодні перевищує довоєнні показники. Згідно з даними порталу [roboota.ua](http://roboota.ua), у січні 2022 року щодня публікувалося близько 90 тисяч вакансій, тоді як у березні 2024 року цей показник перевищив 106 тисяч [70]. Це свідчить про суттєве зростання попиту на працівників на ринку праці.

Однак кількість кандидатів на одне робоче місце станом на початок квітня 2024 року виявилася нижчою за рівень до повномасштабного вторгнення (рис. 2.6).

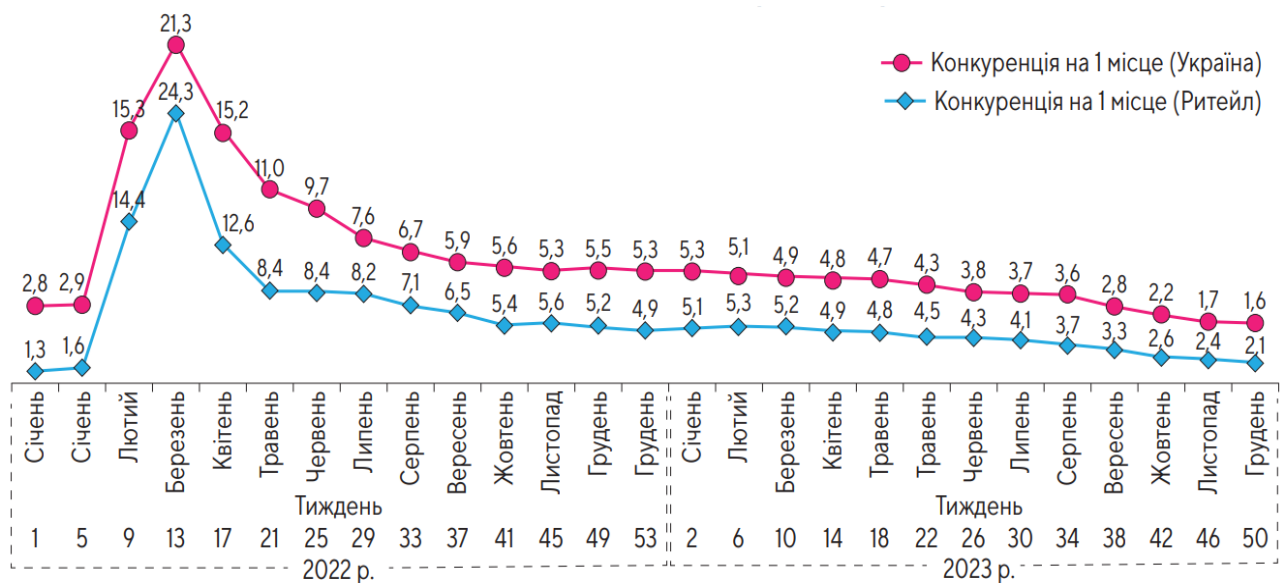


Рисунок 2.6 – Кількість кандидатів на одну вакансію в Україні та ритейлі у 2022 – 2023 рр.

Джерело: складено автором на основі [61]

У багатьох галузях, таких як логістика, робочі спеціальності, роздрібна торгівля, готельно-ресторанний бізнес, цей показник навіть опустився нижче одиниці, що свідчить про серйозний дефіцит кадрів. Навіть у сферах із традиційно низьким попитом, таких як освіта, дизайн, ІТ, мистецтво та культура, кількість кандидатів значно зменшилася порівняно з квітнем 2023 року.

Ця ситуація вказує на диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці, які, за прогнозами, зберігатимуться у найближчому майбутньому. Така обмежена пропозиція робочої сили створює бар'єри для економічного зростання. Зростаючий попит на працівників у ключових галузях може призвести до подальшого посилення конкуренції за кадри, що змусить роботодавців пропонувати привабливіші умови праці, вищі заробітні плати та соціальні гарантії.

На сучасному ринку праці України спостерігаються значні диспропорції між попитом і пропозицією в окремих сферах бізнесу. Особливо гостро нестача кандидатів відчувається у категоріях «Медицина, фармацевтика» та «Робочі спеціальності, виробництво». До вакансій із найменшою кількістю відгуків належать посади лікарів (ендоскопіста, гастроентеролога, ендокринолога, лікаря УЗД, педіатра, сімейного лікаря, зубного техника), а також робітничі професії, такі як гірник, бляхар, порізчик, пилорамник, тонувальник і покрівельник. Варто зазначити, що саме ці спеціальності ще на початку 2022 року мали позитивні прогнози щодо попиту.

Ринок праці зазнав також суттєвих змін у контексті віддаленої роботи. За даними рекрутингових порталів, кількість вакансій із дистанційною формою зайнятості зросла на 39% (рис.2.7).

Найбільше це зростання торкнулося Києва, де у березні 2024 року кількість таких пропозицій збільшилася на 96% порівняно з лютим 2022 року. Подібна динаміка спостерігається і в інших великих містах України: у Харкові кількість дистанційних вакансій зросла на 68%, у Львові – на 35%, в Одесі – на 34%, а у Дніпрі – на 16%. Ця тенденція свідчить про адаптацію ринку праці до нових реалій та зростання популярності гнучких форм зайнятості [70].

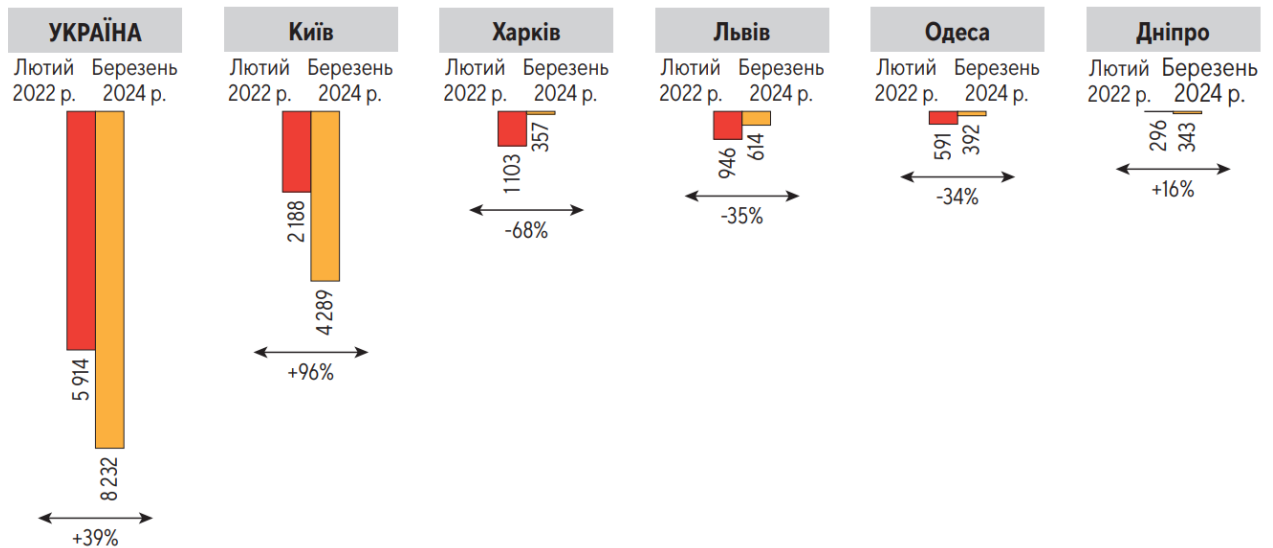


Рисунок 2.7 – Динаміка кількості вакансій із дистанційною формою зайнятості (2022 р. і 2023 р.)

Джерело: складено автором на основі [61]

Ще однією помітною зміною є трансформація гендерного розподілу трудових ресурсів. Зросла частка жінок серед працюючого населення, що пов'язано з мобілізацією чоловіків на військову службу (рис. 2.8). Багато жінок почали обіймати посади, які традиційно вважалися чоловічими, зокрема у будівництві, на складах, у сферах електрогазозварювання, слюсарних робіт, електромонтажу та управління технікою (наприклад, водії навантажувачів). Це свідчить про значну адаптивність жінок до нових умов ринку праці, а також про виклики, які стоять перед роботодавцями у забезпеченні вакансій у професіях, де переважно працювали чоловіки [44].

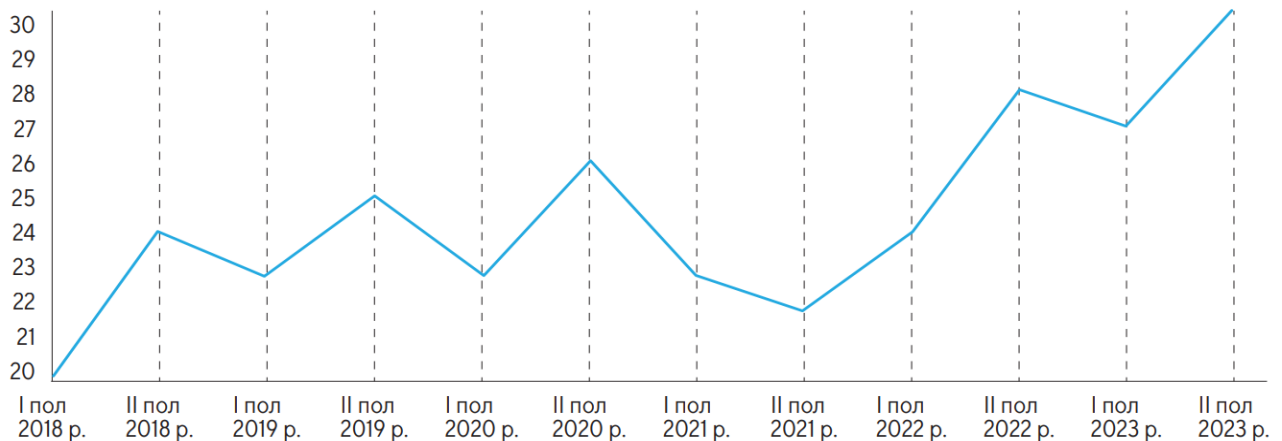


Рисунок 2.8 – Частка жінок що працювали на складах і виробництвах, %

Джерело: складено автором на основі [61]



Такі зміни вказують на глибокі структурні зрушення на ринку праці, зумовлені війною, зміною умов зайнятості та демографічними викликами. Для стабілізації ринку праці необхідні заходи, спрямовані на стимулювання професійної підготовки, підтримку гендерної рівності та розвиток нових форм зайнятості, які враховують сучасні виклики та потреби економіки.

Таким чином, зростання кількості вакансій на тлі скорочення активності кандидатів підкреслює дисбаланс на ринку праці, який вимагає оперативного реагування. Роботодавці змушені адаптувати свої стратегії найму, пропонуючи кращі умови праці, конкурентні заробітні плати або додаткові бонуси для залучення працівників. Одночасно потрібна державна підтримка у вигляді програм перекваліфікації, стимулювання зайнятості та заходів для повернення трудових мігрантів на ринок праці України.

У перспективі диспропорції на ринку праці можуть поглиблюватися через низку чинників, включаючи демографічні зміни, міграцію, мобілізацію працездатного населення та недостатній рівень перекваліфікації. Ці фактори потребують оперативного втручання з боку держави та бізнесу, зокрема через створення програм навчання, перекваліфікації та стимулювання економічної активності. Без таких заходів ринок праці України залишатиметься незбалансованим, що може стримувати розвиток економіки та сповільнювати відновлення після кризи.

### 2.3 Застосування зарубіжного досвіду та принципи підвищення ефективності використання людського капіталу

У сучасній світовій економіці людський капітал відіграє ключову роль у соціально-економічному розвитку більшості країн, сприяючи зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва. Дослідження в цій сфері підтверджують, що економіка розвинених країн залежить як від рівня формування людського капіталу, так і від його раціонального використання.

Рівень людського капіталу значною мірою визначає вибір соціальної та економічної політики, спрямованої на закріплення і розвиток наявних переваг. Сучасна економіка таких країн базується на ефективному людському капіталі, що поставило завдання його розвитку як ключового продуктивного чинника.

Країни з високим індексом розвитку людського капіталу, такі як Сінгапур, Південна Корея, Японія, Гонконг (Китай), Фінляндія, Ірландія, Швеція та Німеччина, у 2022 році зайняли провідні позиції у відповідному рейтингу. Вони володіють значною часткою світового людського капіталу, що забезпечує їм переваги в технічному та інтелектуальному розвитку, а також сприяє покращенню якості життя населення. Інтенсивні інвестиції в людський капітал, фундаментальні дослідження та створення проривних технологій підтримують економічне лідерство цих країн.

У розвинених державах людський капітал став основним чинником підвищення ефективності виробництва, розвитку науки, культури, охорони здоров'я та соціальної сфери.

Успіх Сінгапуру демонструє вражаючу здатність концентрованої спільноти освічених людей створювати інновації та досягати процвітання за умов підтримки з боку високоефективного державного сектору [2]. Основну увагу країна приділила інвестиціям в освіту та розвиток людського капіталу. У 1960 році середній рівень освіти населення острова становив три роки, однак вже за 25 років сінгапурські школярі досягли перших позицій на міжнародних олімпіадах з математики.

Поряд із масштабними інвестиціями у людський капітал уряд запровадив політику залучення іноземних фахівців. У процесі створення "розумного міста" та загальної модернізації країни Сінгапур з самого початку зробив ставку на розвиток людського капіталу. Було збільшено витрати на освіту з державного бюджету з 2,8% до 4,1%, модернізовано систему початкової освіти, щоб забезпечити підготовку школярів до навчання у технічних вищих навчальних закладах і коледжах. Крім того, створено Національний технологічний інститут і засновано Фонд підвищення кваліфікації робітників для фінансування

відповідних ініціатив. Завдяки цим заходам країна успішно вирішила проблему підготовки висококваліфікованих кадрів для розвитку інноваційних технологій [2].

У Сінгапурі стратегія розвитку людського капіталу спрямована насамперед на технічну освіту та підготовку фахівців у високотехнологічних галузях. Гуманітарні напрями фінансуються значно менше і переважно обмежуються вивченням іноземних мов. Сьогодні уряд країни покриває до 90% витрат на навчання своїх громадян технічним професіям і активно залучає провідних дослідників із-за кордону. Одним із ключових проєктів став комплекс із семи будівель із найсучаснішими лабораторіями, що приваблюють висококваліфікованих фахівців з усього світу. Особливу увагу приділяють кадрам, здатним приносити користь не лише в науковій сфері, а й як партнери венчурних фондів.

Сінгапур також запровадив програму розширення доступу шкіл до широкосмугового інтернету, стимулюючи співпрацю освітніх закладів із промисловими підприємствами для розробки та тестування мультимедійного контенту. Ця ініціатива стала однією з перших подібних у світі [2].

З 1980 року уряд активно розвиває інформаційні технології. У 1981 році був створений Державний комітет національної комп'ютеризації, який займався впровадженням урядових планів у цій галузі. Були розроблені освітні програми для різних груп населення, включаючи громадян із низькими доходами, що сприяло підвищенню рівня довіри до онлайн-послуг. Це дозволило зменшити цифрову нерівність між заможними і малозабезпеченими сім'ями. Уже в 2006 році рівень комп'ютерної грамотності серед малозабезпечених родин досягнув 45%, ставши одним із найвищих у світі й суттєво прискоривши розвиток інформаційних технологій у країні [2].

У Сінгапурі важливим етапом у створенні "розумного міста" стала державна програма розвитку інформаційних технологій, яка приділяла особливу увагу комп'ютеризації урядових структур і підвищенню технічної освіти серед усіх верств населення. Після успішної реалізації цієї програми був розроблений

Національний технологічний план, у межах якого впроваджено електронний обмін даними між урядовими системами та промисловістю. Завдяки цьому вся звітність переведена в електронний формат, а державні установи об'єднані в єдину мережу.

Південна Корея успішно пройшла стадію інноваційного розвитку та перейшла до розвиненої демократії й сучасної ринкової економіки. У сфері освіти та науки країна врахувала як позитивний, так і негативний досвід Японії. Зокрема, Японія втратила значну частину лідерства через залежність від купівлі технологій, не створивши власного виробництва для їхньої підтримки та розвитку інновацій.

Розуміючи, що низький рівень і якість людського капіталу знижують ефективність інвестицій в інновації, Південна Корея зробила пріоритетним напрямком розвиток людського капіталу, зокрема його освітнього компонента. Це дозволило країні створити економіку знань. Основою такого успіху став високий культурний та освітній рівень населення. Керівництво країни усвідомлює, що саме розвиток освіти й науки є ключовою передумовою для економічного зростання.

Для підтримки освіти державні навчальні заклади в Південній Кореї звільнені від оподаткування, а недержавні не сплачують податки на доходи, спрямовані на освітню діяльність. Крім того, приватні вкладення в науку, зокрема через пожертви великих корпорацій, за обсягами не поступаються державному фінансуванню. Уряд країни ставить за мету увійти до п'ятірки світових лідерів у галузі високих технологій і науки найближчими роками.

Економічний успіх Південної Кореї значною мірою базується на приватному підприємстві, інноваціях і високій якості продукції, а не на низькій вартості праці. Саме ці фактори є рушіями зростання та конкурентоспроможності країни на міжнародній арені.

Японія демонструє стабільний розвиток людського капіталу, розглядаючи його як ключовий фактор економічного зростання. Обмежені природні ресурси змусили країну зосередитися на вдосконаленні освіти, соціального забезпечення

та охорони здоров'я. Висока якість освіти та довготривала підтримка здорового способу життя є основою японської економічної моделі.

Особливістю трудової культури є система довічного найму, що гарантує працівникам стабільність і стимулює їхню відданість компанії. Близько 30% заробітної плати залежить від прибутку підприємства, що формує пряму зацікавленість у його розвитку. Японські компанії активно інвестують у перепідготовку та ротацию кадрів кожні 1,5–2 роки, що сприяє підвищенню кваліфікації та всебічному професійному зростанню.

Навчання працівників у Японії є економічно вигіднішим, ніж їх заміна: витрати на підготовку одного інженера втричі менші за пошук і адаптацію нового співробітника. Постійні інвестиції в людський капітал роблять японську економіку гнучкою та конкурентоспроможною на світовій арені.

Китай має один із найбільших людських капіталів у світі, що є значною перевагою країни на глобальному рівні. Максимальне використання людських ресурсів визначено як ключову стратегію розвитку. Проте ефективне управління цим капіталом вимагає значних фінансових інвестицій. Як густонаселена країна, Китай потребує системи управління, яка забезпечувала б всі види громадського виробництва та обслуговування. З огляду на регіональну диспропорцію, особливо важливо координувати розвиток різних регіонів, включаючи території, населені національними меншинами. Підготовка управлінців такого рівня вимагає суттєвих інвестицій у систему освіти.

Китай також має певне відставання у сфері знань, технологій і використання міжнародних ресурсів. Для подолання цих викликів країна працює над збільшенням кількості років освіти на душу населення та підвищенням тривалості життя, що сприятиме зростанню показників людського розвитку.

На відміну від японської системи, китайські робітники не мають гарантії постійного працевлаштування, що робить їх першими кандидатами на скорочення у разі фінансових труднощів компаній. Заробітна плата часто залежить лише від відпрацьованого часу, а не від кінцевих результатів роботи, що знижує мотивацію до досягнення вищих результатів і підвищення

кваліфікації. Це, у свою чергу, гальмує розвиток людського капіталу. Однак за останні роки Китай суттєво збільшив обсяги інвестицій у науку. Зростання цих вкладень сприяє накопиченню людського капіталу і відкриває нові можливості для його розвитку, що може значно посилити конкурентоспроможність країни на глобальному рівні.

Фінляндія за короткий період здійснила перехід від сировинної до інноваційної економіки, зберігаючи пріоритетну роль лісопереробної галузі. Завдяки розвитку технологій і виробництва товарів з високою доданою вартістю країна увійшла до лідерів світової конкурентоспроможності.

Ключовою установою, що підтримує інновації, є TEKES – Фінська агенція фінансування інновацій, яка сприяє науково-дослідним і конструкторським розробкам та створенню сприятливого інвестиційного клімату. TEKES поєднує дослідницькі установи з промисловістю, підтримує університети та малі підприємства, забезпечуючи їм доступ до наукових знань та комерціалізації розробок.

Фінансування стартапів здійснює SITRA – Національний фонд досліджень та розвитку, який надає венчурний капітал в обмін на частку в компаніях. Його інвестиції варіюються від 200 тисяч до 2 мільйонів євро, що сприяє розширенню партнерства між державним та приватним секторами.

Фінляндія має одну з найефективніших систем бізнес-інкубаторів у Європі, які відіграли важливу роль у відновленні економіки після кризи 1990-х років. Серед провідних є Science Park Helsinki, що спеціалізується на біотехнологіях і сприяє комерціалізації університетських досліджень, підтримуючи їхнє впровадження у промисловість.

Сполучені Штати Америки мають у своєму розпорядженні найкращих фахівців у світі, які працюють практично у всіх сферах науки, техніки, високих технологій та економіки. Завдяки цим перевагам і креативному мисленню в США вперше було створено ефективний венчурний бізнес, що сприяв розвитку передових технологій, включаючи нанотехнології. Країна забезпечила сприятливі юридичні та фінансові умови для інвестицій як з боку населення, так

і приватного бізнесу у формування людського капіталу. При цьому держава зберегла контроль за процесом відтворення людських ресурсів через фінансування освіти, медичне страхування та інші соціальні програми.

Попит на освіту в США залишається високим, попри її значну вартість, яка є суттєвою для багатьох американських родин. Освітня політика країни базується на підході, згідно з яким батьки розглядають оплату вищої освіти дітей як інвестицію в майбутнє, що обов'язково окупиться. У США склалася унікальна культура освіти, яка включає тісну співпрацю університетів із ринком праці. Це дозволяє відстежувати зміни в попиті на певні професії та адаптувати навчальні програми до реальних потреб економіки. Крім того, американські університети проводять оцінку якості своїх освітніх програм, моніторять професійну кар'єру випускників і аналізують їхню адаптацію до життя після закінчення навчання. Усе це створює сприятливі умови для формування й розвитку людського капіталу, що є одним із ключових чинників успіху та конкурентоспроможності США на світовій арені.

Швеція, спираючись на теорію людського капіталу, модернізувала свою економіку та відновила лідерські позиції у світовій економіці в 2000-х роках. Відмінною рисою шведської інноваційної системи є домінування великих компаній у сфері науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР). Водночас у країні активно функціонують численні невеликі фірми, які займаються інноваціями та проводять НДДКР. Особливістю Швеції є те, що більшість інновацій походять із приватного сектору, тоді як університетські розробки часто пов'язані зі студентськими проектами, а не безпосередньо з малими фірмами.

Близько 5% ВВП Швеції спрямовується на НДДКР, причому близько 75% цих досліджень фінансуються та виконуються приватним сектором. Держава фінансує вищу освіту та дослідницький сектор, що складається переважно з державних університетів та університетських коледжів, на які припадає 20% НДДКР. У Швеції діє 36 державних вищих навчальних закладів, але основні науково-дослідні роботи зосереджені в провідних університетах. Більшість

їхнього фінансування надходить із державних джерел, а частка приватного фінансування становить лише 11%.

Особлива увага в інноваційній політиці Швеції приділяється підтримці малих технологічних фірм. Ця підтримка здійснюється через Шведський Фонд промислового розвитку (Swedish Industrial Development Fund – IDF), який надає кредити та прямі інвестиції малим фірмам, що працюють у пріоритетних галузях технологічного розвитку. Важливо зазначити, що IDF не надає грантів, а зосереджується на компаніях, що мають високий потенціал, особливо тих, які виникли з університетського середовища.

Шведське інноваційне агентство VINNOVA відіграє ключову роль у розвитку інноваційної політики та комерціалізації технологій у країні. Агентство фінансує інноваційні проєкти та дослідження, спрямовані на створення нових рішень, а також здійснює довгострокові інвестиції у формування розвиненого дослідницького та інноваційного середовища. Одним із його основних завдань є стимулювання співпраці між компаніями, університетами, державними службами, громадянським суспільством та іншими учасниками економічної системи. Більшість фінансування VINNOVA розподіляється через конкурси пропозицій, у яких можуть брати участь підприємства, установи державного сектору та інші організації.

Шведська національна інноваційна система має свої особливості. У ній домінують великі міжнародні компанії, які займаються науково-дослідними та дослідно-конструкторськими роботами (R&D), тоді як малі та середні підприємства представлені в меншій мірі. Університети відіграють важливу роль у цій системі, сприяючи співпраці з компаніями та громадськими інституціями.

Шведський інноваційний процес можна охарактеризувати як трансформацію ідей у комерційно вигідні або конкурентоспроможні продукти. Бізнес-процес розробки інновацій включає такі ключові аспекти: здійсненність, релевантність, комплексність, узгодженість, новизну, ділову привабливість і доступність інтелектуальної власності. Такий підхід забезпечує ефективність і конкурентоспроможність шведської інноваційної системи на міжнародному



рівні.

Німеччина є одним із провідних учасників світової економіки. Вона входить до числа найбільш розвинених країн за рівнем економічного розвитку, економічним потенціалом, часткою у світовому виробництві, а також за ступенем інтеграції у міжнародний поділ праці. Крім того, у Німеччині відзначається високий рівень розвитку людського капіталу, що проявляється у якісній освіті, соціальному добробуті, хорошому стані здоров'я населення, досягненнях науково-технічного прогресу, активній участі в міжнародних економічних відносинах та ефективній внутрішній економічній політиці.

Необхідно звідмітити, що витрати на освіту в Німеччині вдвічі перевищують видатки на військові потреби. Загалом інвестиції у розвиток людського капіталу перевищують військові витрати в 15–20 разів, що свідчить про пріоритетність освіти та розвитку людського потенціалу в економічній стратегії країни.

Таким чином, проведений аналіз зарубіжного досвіду формування і розвитку людського капіталу дозволяє виокремити низку характерних рис і ефективних заходів, які здійснюються іншими країнами та компаніями для підвищення його якості. До ключових серед них належать:

- спільна реалізація програм підготовки фахівців вищими навчальними закладами та організаціями, орієнтована на практику підготовки кадрів, яка відповідає актуальним вимогам бізнесу та організацій;
- інтенсивна перепідготовка працівників і систематичне підвищення їхньої кваліфікації;
- фінансування освітніх програм, медичного обслуговування та соціальної сфери;
- надання грантів і податкових пільг для стимулювання наукових досліджень;
- підготовка наукових кадрів і створення сприятливих умов для їхньої діяльності;
- формування інфраструктури, яка сприяє науковим дослідженням;

- створення та підтримка науково-дослідних інститутів і центрів;
- використання потенціалу цифрових і інтелектуальних технологій для створення нових робочих місць і бізнес-можливостей;
- забезпечення максимально комфортних умов проживання в країні;
- підвищення продуктивності економіки шляхом оптимізації державних і бізнес-процесів;
- розвиток нових можливостей у сфері цифрових технологій;

Ці заходи спрямовані на формування конкурентоспроможного людського капіталу, який є фундаментом економічного зростання та інноваційного розвитку.

У країнах із високим рівнем індексу людського капіталу активно розвиваються такі напрямки, як біотехнології та екологічні технології; програмне забезпечення, інформаційні, комп'ютерні й інтернет-технології, а також системи зв'язку; ядерна енергетика, енергозбереження й альтернативна енергетика; нанотехнології та молекулярна електроніка.

Міжнародний досвід свідчить, що людський капітал є ключовим чинником економічного зростання та науково-технічного прогресу країни. У цих державах накопичено багатий досвід у формуванні людського капіталу, який доцільно враховувати для адаптації в економіці України з урахуванням її унікальних місцевих умов і потреб сьогодення.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

З початку повномасштабного вторгнення українці стали не лише свідками, а й активними учасниками змін, у яких людський капітал набуває найвищої цінності. Проведений аналіз індексів авторитетних міжнародних рейтингів свідчить, що Україна продовжує виборювати своє місце на глобальній арені, доводячи, що навіть у найскладніших умовах здатна не лише вистояти, а й закласти основу для майбутнього відродження та розвитку.

Ще до початку повномасштабного вторгнення, Україна стикалася з дефіцитом робочої сили, який розглядався як один із головних чинників, що стримують економічне зростання. З початком війни економічна ситуація значно ускладнилася через демографічні виклики та загрози, які погіршили розвиток країни. Безпекова ситуація, яка змусила багатьох людей виїхати, призвела до суттєвої деіндустріалізації. Експертні оцінки свідчать, що у 2023 році чисельність працездатного населення скоротилася на 39,2% порівняно з 2021 роком, зменшившись із 17,4 мільйона до 12,5 мільйона осіб. ації східних регіонів та зниження аграрного потенціалу півдня України.

Диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці, трансформація гендерного розподілу трудових ресурсів, за прогнозами, зберігатимуться у найближчому майбутньому. Вони можуть поглиблюватися через низку чинників, включаючи демографічні зміни, міграцію, мобілізацію працездатного населення та недостатній рівень перекваліфікації. Зростаючий попит на працівників у ключових галузях може призвести до подальшого посилення конкуренції за кадри, що змусить роботодавців пропонувати привабливіші умови праці, вищі заробітні плати та соціальні гарантії. Ці фактори потребують оперативного втручання з боку держави та бізнесу. Для стабілізації ринку праці необхідні заходи, спрямовані на стимулювання професійної підготовки, підтримку гендерної рівності та розвиток нових форм зайнятості, які враховують сучасні виклики та потреби економіки.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що формування і розвиток людського капіталу базується на спільних програмах підготовки кадрів між університетами та бізнесом, інтенсивній перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників, масштабному фінансуванні освіти та науки, а також створенні сприятливих умов для їхньої діяльності. Поширеними є гранти й податкові пільги для наукових досліджень, розвиток науково-дослідних інститутів і центрів, активне використання потенціалу цифрових технологій, оптимізація державних і бізнес-процесів та забезпечення комфортних умов проживання. У країнах із високим рівнем індексу людського капіталу ці заходи

сприяють розвитку біо- та екотехнологій, ІТ-сфери, ядерної й альтернативної енергетики, нанотехнологій та молекулярної електроніки. Міжнародний досвід демонструє, що конкурентоспроможний людський капітал є рушієм економічного зростання й науково-технічного прогресу, а напрацьовані в інших державах практики доцільно адаптувати до українських реалій з урахуванням місцевих умов і потреб.

## РОЗДІЛ 3

### ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

#### 3.1 Аналіз найважливіших ризиків та втрат людського капіталу в умовах сьогодення

Збереження та примноження населення, стимулювання його економічної активності та забезпечення якісної освіти є ключовими умовами нагромадження людського капіталу будь-якої країни. Війна, як форма насильства, спричиняє незворотні втрати як у чисельності населення, так і в людському капіталі країни, що стає ареною бойових дій. Як зазначають українські дослідники онтології війни та миру, сучасна культура демонструє стійке метафоричне ототожнення війни зі звіром. Крім того, вказується на сильний семантичний зв'язок між поняттями війна та кров, що відображено в українському прислів'ї: «Війна людей їсть, а кров'ю запиває» [54].

Окрім прямого фізичного знищення населення, війна завдає шкоди здоров'ю великої кількості людей, руйнує житлову та соціальну інфраструктуру, яка є критично важливою для нормального функціонування суспільства. Також війна завдає нищівного удару по економіці, знижуючи можливості зайнятості, знищуючи підприємства та виробництва, а також скорочуючи фінансові ресурси, які могли б бути використані для розвитку країни. Усі ці чинники значно ускладнюють процес нагромадження та збереження людського капіталу.

Ризики, обумовлені воєнними діями, щодо втрати людського капіталу, мають різні форми прояву (табл. 3.1)

Війни спричиняють довгострокові втрати, зокрема у сфері людського капіталу, відновлення якого потребує десятиліть. Україна зазнала значних демографічних втрат під час Першої та Другої світових воєн, а у 1914–1945 роках населення скоротилося на близько 15 мільйонів осіб [33]. Після Другої світової війни демографічне зростання тривало до 1993 року, коли чисельність населення

досягла 52 мільйонів осіб. Проте криза 1990-х призвела до скорочення народжуваності, зростання смертності й зменшення населення з 1994 року.

Таблиця 3.1

## Ризики щодо втрати людського капіталу обумовлені воєнними діями

Аспект	Форми прояву
В аспекті підтримання життя та здоров'я	<ul style="list-style-type: none"> <li>– прямі фізичні втрати людей внаслідок убивств;</li> <li>– ушкодження здоров'я внаслідок поранення, поширеності захворювань, які призводять до зниження працездатності, настання інвалідності;</li> <li>– важкі психологічні травми як військових, так і мирного населення, отримані внаслідок воєнних дій.</li> </ul>
В аспекті нормального функціонування родини, домогосподарства як первинної ланки відтворення людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> <li>– руйнування родини через смерть окремих її членів;</li> <li>– руйнування родини через внутрішню або зовнішню міграцію (втеча від війни) переважно жінок, дітей та осіб похилого віку;</li> <li>– збільшення кількості дітей-сиріт, які втратили батьківське піклування;</li> <li>– руйнування матеріального середовища життєдіяльності родини, домогосподарств (житла, господарських приміщень, транспорту тощо);</li> <li>– втрата працюючих членів родини, зниження доходів, загострення матеріальних та соціальних проблем з утримання і виховання дітей та молоді;</li> <li>– зниження народжуваності внаслідок смертності у репродуктивному віці, погіршення здоров'я, погіршення житлових та матеріальних умов існування.</li> </ul>
В аспекті збереження і функціонування соціальної інфраструктури відтворення ЛК	<ul style="list-style-type: none"> <li>– руйнування закладів середньої, професійнотехнічної та вищої освіти;</li> <li>– призупинення навчального процесу внаслідок воєнних дій;</li> <li>– втрата частини педагогічного та професорсько-педагогічного персоналу навчальних закладів унаслідок мобілізації та смерті;</li> <li>– руйнування закладів охорони здоров'я та аптечної мережі;</li> <li>– призупинення або обмеження діяльності закладів охорони здоров'я;</li> <li>– виникнення дефіциту лікарських засобів, унаслідок зменшення їх виробництва та труднощів з постачанням;</li> <li>– виникнення проблем з фінансовим забезпеченням системи освіти та охорони здоров'я.</li> </ul>
В аспекті умов та можливостей реалізації людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> <li>– руйнування підприємств, виробничої інфраструктури, втрата робочих місць та можливостей зайнятості, безробіття;</li> <li>– руйнування або згорнення дрібного підприємництва, унеможливлення самозайнятості;</li> <li>– втрата джерел доходів економічно активного населення, суттєве зниження життєвого рівня, поширення бідності;</li> <li>– втрата кваліфікації через тривалу незайнятість за фахом.</li> </ul>

Джерело: систематизовно за [24]

Агресія росії у 2014 році спричинила гібридну війну, яка завдала значних економічних втрат: ВВП на душу населення скоротився на 15,1% у 2013–2017 роках. Це вплинуло на доходи, зайнятість і державні інвестиції в людський капітал, а найбільші втрати пов'язані з загибеллю людей і переселенням [26].

Демографічні процеси, спричинені війною, мають руйнівний вплив на економіку України, посилюючи вже наявні проблеми зі скороченням чисельності населення та старінням суспільства. Продовження бойових дій і подальша мобілізація тільки загострюватимуть ці тенденції, створюючи додаткові виклики для майбутнього відновлення країни.

Падіння народжуваності є одним із найгостріших демографічних наслідків. Україна вже має один із найнижчих рівнів народжуваності серед європейських країн, а коефіцієнт народжуваності становить 0,7, що значно нижче мінімального рівня в 2,14, необхідного для стабілізації чисельності населення. Навіть повернення до довоєнних показників народжуваності не зможе змінити негативну тенденцію скорочення населення. Цей спад триватиме й після завершення війни, впливаючи на майбутні покоління. Молодь, яка мала б народитися у воєнні роки, не народиться, що значно зменшить кількість працездатного населення через 20 років. Це стане серйозним викликом для економіки України в довгостроковій перспективі.

Роз'єднання сімей, спричинене мобілізацією чоловіків і масовим виїздом жінок із дітьми за кордон, також має значний вплив на народжуваність. Відсутність стабільності та єдності в сім'ях, у тому числі збільшення кількості розлучень, підриває можливість планування майбутнього, зокрема народження дітей.

Скорочення середньої тривалості життя є ще одним суттєвим наслідком війни. Очікувана тривалість життя у чоловіків знизилася з 66,4 до 57,3 року, а у жінок – із 76,2 до 70,9 року [62]. Це зменшення пов'язане не лише з безпосередніми втратами, але й із погіршенням загального стану здоров'я, викликаним пораненнями, фізичними навантаженнями та психологічними травмами.

Прискорене старіння населення стає особливо помітним серед ветеранів війни, які повертаються з фронту із фізичними й психологічними травмами, що значно скорочують їхню працездатність. Передчасна смертність, особливо серед чоловіків працездатного віку, ще більше ускладнює ситуацію. Крім того, погіршення репродуктивного здоров'я серед населення через отримані травми й стреси негативно вплине на демографічну стабільність у майбутньому.

Ці демографічні виклики не лише ускладнюють економічну ситуацію, але й створюють фундаментальні загрози для соціальної та економічної стійкості країни. Для їх подолання необхідні системні заходи з боку держави, спрямовані на підтримку народжуваності, охорону здоров'я, реабілітацію постраждалих і створення умов для повернення вимушених мігрантів.

Поглиблення негативних міграційних тенденцій є одним із ключових ризиків для економічного розвитку України. Значну частину скорочення працездатного населення спричинив масовий відтік трудових ресурсів за кордон. За оцінками, 6–8 мільйонів працездатних громадян виїхали в інші країни, і далеко не всі з них планують повернення. Зокрема, країни ЄС, які надали притулок українським біженцям, не завжди зацікавлені у поверненні цих мігрантів, особливо враховуючи їхній потенціал для зміцнення місцевих ринків праці [50].

Успішна інтеграція та соціалізація багатьох українських біженців за кордоном значно знижує ймовірність їхнього повернення. Після завершення війни можна очікувати, що чоловіки, які залишилися в Україні, приєднаються до своїх сімей за кордоном, що сприятиме подальшому відтоку населення. Водночас масштаби повернення мігрантів значною мірою залежатимуть від політики приймаючих країн, а також умов, які будуть створені в Україні для реінтеграції громадян.

Національний банк України (НБУ) переглянув свій прогноз щодо кількості громадян, які залишатимуться за кордоном до кінця 2026 року (рис. 3.1).

За новими оцінками, ця цифра становить близько 5,5 мільйонів осіб [50].



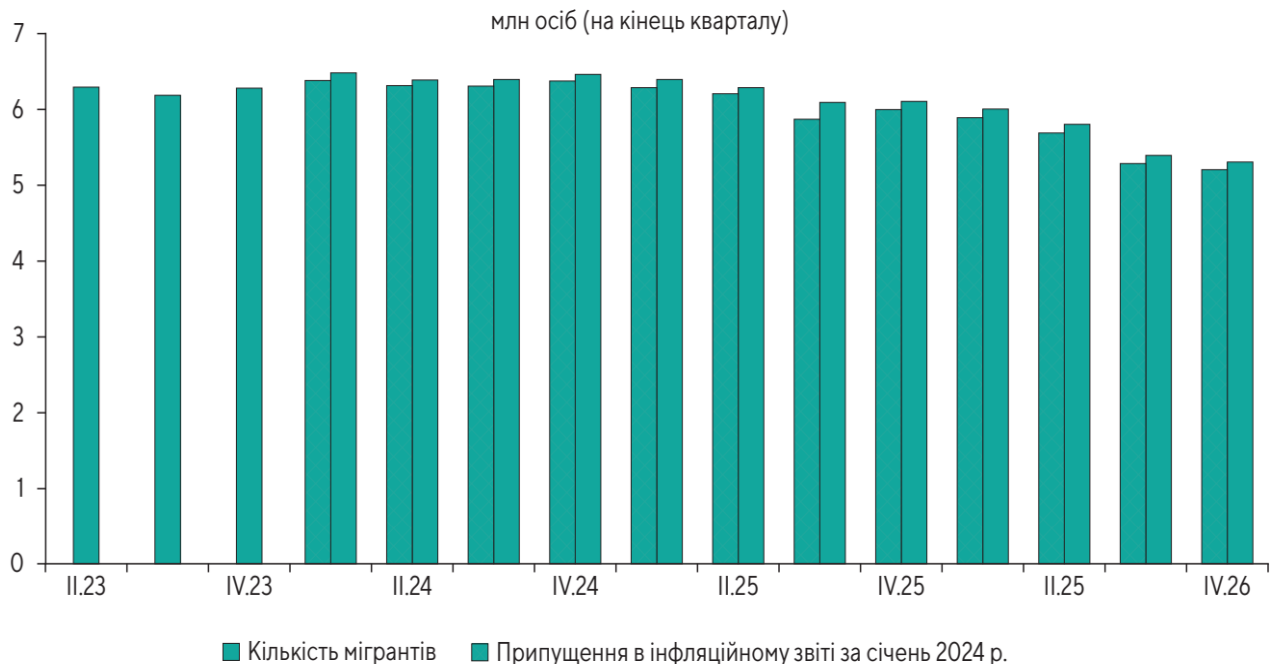


Рисунок 3.1 – Кількість мігрантів що залишається за кордоном.

*Джерело: складено автором на основі [61]*

Це свідчить про стійкість міграційних тенденцій і виклики, пов'язані з поверненням трудового населення до країни, що може значно вплинути на економічний розвиток і демографічну стабільність України.

Наразі масштаби й перспективи повернення вимушених мігрантів залишаються невизначеними. Це створює додаткові виклики для відновлення економіки України, адже відсутність значної частини працездатного населення може ускладнити процес післявоєнного відновлення країни та її економічного зростання.

Одним із факторів, який може стимулювати неповернення українських громадян, стали тривалі публічні дебати щодо ухвалення нового закону про мобілізацію. Згідно з останніми даними опитування, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС), 45% українських біженців висловили бажання отримати інше громадянство, 19% вже отримали його або перебувають у процесі оформлення, а 34% не планують змінювати громадянство (рис. 3.2)

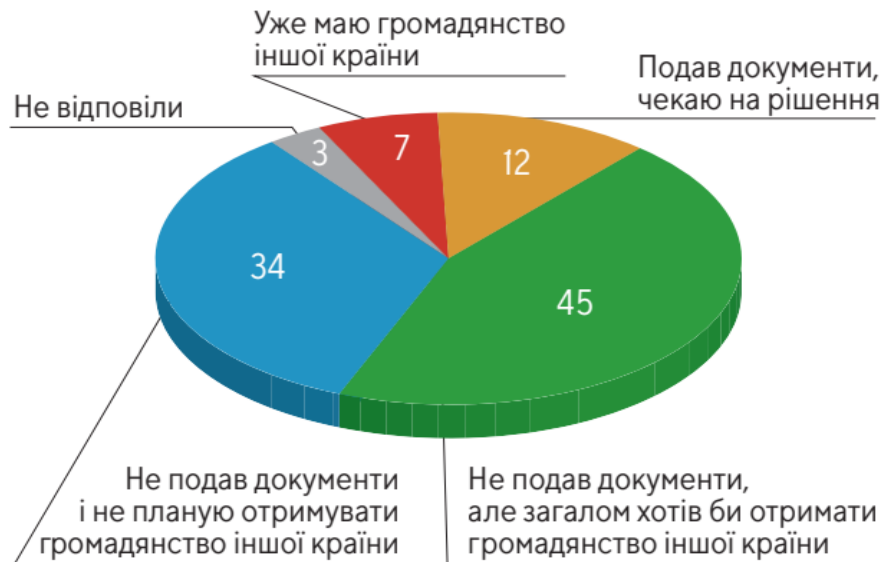


Рисунок 3.2 – Результати опитування біженців щодо отримання громадянства країни де знаходяться

*Джерело: складено автором на основі [52]*

За даними ООН, упродовж I кварталу 2024 року кількість мігрантів з України зросла приблизно на 150 тисяч осіб, досягнувши 6,5 мільйонів. Цей показник перевищив прогнози НБУ, наведені в Інфляційному звіті за січень 2024 року. Така динаміка не лише обмежує пропозицію робочої сили, ускладнюючи економічне відновлення країни, але й стримує зростання споживчого попиту, що є критичним фактором для стимулювання внутрішнього ринку.

Відновлення людського капіталу в Україні вимагає розробки політик, які сприятимуть зміні негативних тенденцій у трьох ключових напрямках: підвищення рівня народжуваності, зниження передчасної смертності та подолання негативної міграції. Також важливо враховувати зміну розподілу населення між регіонами країни. Усвідомлюючи роль людського капіталу як ключового ресурсу для економічного розвитку, необхідно актуалізувати це питання у суспільному дискурсі.

Україна має певні резерви для відновлення людського капіталу, і заходи мають охоплювати дві взаємопов'язані сфери. По-перше, потрібно створити сприятливі умови для повернення громадян, які виїхали за кордон, включаючи безпечне середовище, конкурентні умови праці та можливості для соціальної

інтеграції. По-друге, слід розбудовувати ефективну систему формування та розвитку людського капіталу всередині країни, орієнтуючись на якісну освіту, доступ до охорони здоров'я та професійного зростання.

Відновлення людського капіталу є комплексним завданням, яке потребує багаторівневого підходу та координації зусиль держави, громади та бізнесу. Це передбачає подолання існуючого екстенсивного підходу, де людина розглядається переважно як виробничий ресурс, і перехід до стратегій, що сприяють розвитку людського потенціалу як основи для сталого економічного зростання та соціального прогресу.

### 3.2 Формування сучасної державної політики в контексті збереження і розвитку людського капіталу

На сучасному етапі розвитку України питання формування ефективної державної політики щодо покращення людського капіталу набуло особливої актуальності. Аналіз факторів і причин втрати людського капіталу державою вказує на необхідність визначення пріоритетів, розробки відповідних інструментів і засобів та впровадження ефективної державної політики для покращення системи формування і використання людського капіталу в Україні.

Необхідно зазначити, що вплив держави на розвиток людського капіталу визначається силою її влади, яка може проявлятися у формі заборони, дозволу або примусу. Серед економічних механізмів державного регулювання важливе місце займає пряме бюджетне фінансування інвестицій у людський капітал. Таке фінансування сприяє або обмежує накопичення сукупного людського капіталу в інтересах суспільства. Особливу роль у цьому процесі відіграють субсидії та дотації, спрямовані на реалізацію окремих програм. Водночас варто зауважити, що інвестиції у людський капітал є довгостроковими та потребують значних витрат, тому їх ефект не проявляється одразу.

Генеральна мета державної політики у сфері формування та використання

людського капіталу має два ключові аспекти. З одного боку, це забезпечення гідної якості життя населення, а з іншого – розвиток інтелекту, здоров'я, досвіду і знань, що формують інтелектуально-кадровий потенціал, який є основою економічного зростання. Ефективне використання цього потенціалу сприяє посиленню конкурентних позицій держави та реалізації її ресурсного, геополітичного й економічного потенціалу.

Головною метою формування та реалізації людського капіталу в національній економіці є забезпечення стійкої конкурентоспроможності господарської системи. Це передбачає інтеграцію інтелектуального та кадрового потенціалів і їхній позитивний вплив на всі структурно-функціональні складові конкурентоспроможності українських підприємств.

У стратегічному управлінні конкурентоспроможністю важливими складовими є загальне управління (кадровий потенціал, корпоративна культура, управління ризиками та інноваціями), фінансування (стабільність, ліквідність, управління грошовими потоками), маркетинг (аналіз ринку, вибір цільових сегментів, організація збуту) та торгово-технологічні процеси (управління запасами, розвиток комерційних технологій). Ефективність використання людського капіталу значною мірою визначає результати в цих напрямках, зокрема в загальному управлінні, фінансовій стійкості та маркетинговій діяльності.

Аналогічно, структурні параметри конкурентоспроможності національного господарства формуються у чотирьох підсистемах. Кадрова підсистема охоплює рівень кваліфікації працівників, ефективність і продуктивність праці. Майнова підсистема включає забезпеченість активами, швидкість їх обороту та оновлення. Товарна підсистема пов'язана з асортиментною і ціновою політикою та ефективністю продажів. Організаційна підсистема зосереджена на ефективності логістики й використанні матеріально-технічної бази.

Таким чином, ефективне управління людським капіталом є ключовим фактором для підвищення конкурентоспроможності української економіки та

створення умов для її сталого розвитку.

Для забезпечення економічного відновлення та зростання у післявоєнний період Україна потребує людського капіталу, який не лише перевищуватиме наявний за кількістю, але й відповідатиме сучасним якісним вимогам. Зокрема, необхідні:

- цифрова грамотність та вміння працювати з сучасними технологіями;
- гнучкість у форматах роботи, здатність ефективно виконувати завдання як в онлайн-, так і в офлайн-режимі;
- освітній рівень і професійна компетентність, зокрема наявність вищої освіти та досвіду роботи за спеціальністю або готовність їх здобути;
- навички проєктного управління, що дозволяють ефективно планувати, реалізовувати та контролювати виконання завдань;
- фінансова грамотність, необхідна для ефективного управління особистими та бізнес-ресурсами;
- готовність працювати за нестандартними умовами, зокрема у гнучких або позмінних графіках;
- знання іноземних мов, що є критично важливим у контексті активного залучення іноземного капіталу та міжнародного бізнесу до відбудови економіки;
- самоменеджмент та ефективне управління часом, що дозволяють підвищити продуктивність праці;
- схильність до безперервного навчання та професійного розвитку, використання можливостей неформальної освіти для набуття нових знань та навичок;
- готовність до змін та освоєння нових професій, що сприятиме адаптації до змін у структурі ринку праці та нових економічних викликів.

Таким чином, формування якісного людського капіталу з відповідними компетенціями стане ключовим фактором успішного відновлення та подальшого економічного зростання України.

З огляду на масштабні переміщення людського капіталу в Україні, особливого значення набувають питання його стійкості та забезпечення засобів до існування. Для цього необхідно розширити економічні можливості громадян, сприяти їхній інтеграції у ринок праці, а також створити умови для відновлення продуктивної діяльності. Важливим аспектом є розвиток професійних навичок і компетенцій, оскільки внаслідок війни багато людей втратили роботу або можливість продовжувати професійну діяльність, а процес набуття нових навичок був відкладений. Тому особливо актуальним стає вдосконалення планування та реалізації програм професійно-технічної освіти й навчання, що дозволить краще узгодити рівень підготовки кадрів із потребами ринку праці [29].

У цьому контексті важливим кроком стало схвалення у грудні 2022 року Комітетом міністрів Ради Європи Плану дій для України «Стійкість, відновлення та реконструкція» на 2023–2026 роки [3], який передбачає підтримку управлінських структур у сфері освіти на національному, регіональному та інституційному рівнях. Основною метою цієї ініціативи є створення інклюзивної системи управління освітою, яка забезпечить рівний доступ до якісного навчання для всіх громадян. Крім того, документ акцентує увагу на необхідності підтримки закладів вищої освіти, що сприятиме формуванню відкритого та інклюзивного освітнього середовища, здатного зміцнювати демократичні й соціально згуртовані суспільства на місцевому рівні.

Експерти відзначають, що у найближчі роки Україна змушена буде зосередитися на відновленні зруйнованої освітньої інфраструктури, формуванні оновленого бачення освітньої системи та забезпеченні її комплексного розвитку. До ключових напрямів трансформації належать модернізація мережі закладів освіти, підвищення якості навчального процесу, підтримка інноваційного підходу до навчання та досліджень, а також розширення співпраці зі стейкхолдерами різного рівня для досягнення позитивних результатів [9].

Війна значно скоротила кадровий потенціал країни, оскільки багато працівників були змушені залишити свої робочі місця або повністю втратили

можливість працювати. Тому важливим завданням є не лише створення нових робочих місць, а й забезпечення умов для інтеграції кваліфікованих кадрів у економічну систему. Це включає відновлення базових суспільних благ та інфраструктури, таких як житло, освіта, охорона здоров'я, транспорт і комунальні послуги, що є критично важливими для соціально-економічної стабільності країни.

Реконструкція суспільно важливої інфраструктури, державних послуг і суспільних благ має відбуватися в комплексі з відновленням людського капіталу, адже саме він є ключовим фактором економічного зростання та відновлення виробничих процесів. Разом із цим постануть серйозні виклики, зокрема необхідність стимулювання повернення українців з-за кордону, забезпечення широкого доступу до можливостей працевлаштування та навчання, а також розбудова інфраструктури та суспільних послуг, що безпосередньо підтримують розвиток людського потенціалу, таких як освіта, охорона здоров'я, житло та соціальний захист [17].

Окремий акцент слід зробити на цифровій трансформації та її впливі на ринок праці. Впродовж наступних п'яти років очікується значне зростання ролі великих даних, хмарних обчислень, електронної комерції, цифрової торгівлі та штучного інтелекту. 81 % підприємств уже зараз планують впровадження освітніх технологій до 2027 року [6]. Це вимагає перегляду підходів до формування та використання людського капіталу, з урахуванням потреб цифрової економіки, інтернет-бізнесу та науково-освітньої сфери.

Для підтримки цих процесів необхідно забезпечити стимулюючу систему оплати праці у високотехнологічних, інноваційних та науково-освітніх галузях, а також створити умови для належного фінансування зазначених секторів і захисту інтелектуальної власності. Це сприятиме підвищенню ефективності використання людського капіталу та формуванню конкурентоспроможної економіки [42].

Подолання сучасних криз потребує забезпечення адекватності, ефективності та стійкості державних витрат на людський капітал, особливо в

умовах бюджетного дефіциту. Формування людського капіталу має бути інтегроване в бюджетний процес та стати одним із ключових пріоритетів державної політики. Процеси соціально-економічного розвитку напряду залежать від інвестицій у людський капітал, покращення послуг та інноваційних підходів у цій сфері [13].

Водночас існує нагальна потреба у збільшенні державних інвестицій у науково-освітню та інноваційну сферу, а також у розробці заходів, спрямованих на формування висококваліфікованих кадрів. Основою цього процесу мають стати мотиваційні механізми розвитку людського капіталу, які сприятимуть підвищенню наукової спроможності та конкурентоспроможності України на світовому ринку технологій [22].

Національна система освіти також має продовжувати реформування на основі європейського досвіду, що передбачає реалізацію положень Угоди про асоціацію з ЄС, спрямованої на розвиток міжнародного освітнього співробітництва, підвищення якості освіти та посилення міжкультурного діалогу [71].

Комплексний підхід до відновлення вимагатиме забезпечення функціонування стратегічної інфраструктури, пов'язаної з безпекою, охороною здоров'я, освітою, транспортом та житлово-комунальним господарством. У цьому контексті важливим інструментом може стати державно-приватне партнерство, яке дозволить залучити управлінські та технологічні можливості приватного сектору, а також мобілізувати додаткові фінансові ресурси для реалізації цих ініціатив [41].

Відновлення людського капіталу після війни є ключовим завданням державної політики, що має сприяти стійкому соціально-економічному розвитку країни. Одним із основних підходів є використання інтенсивного типу відтворення людського капіталу, що передбачає покращення його якісних характеристик, зокрема здоров'я, рівня освіти, якості трудового життя та професійних навичок. Поряд із цим необхідне зміцнення трудоворесурсної безпеки країни, що сприятиме стабільності національного ринку праці та економічному



зростанню [37].

Таким чином, основні стратегічні напрями державної політики розвитку людського капіталу:

1. Відновлення та модернізація інфраструктури:
  - реконструкція житлових, промислових, освітніх та інженерних об'єктів на основі сучасних підходів до енергоефективності та цифровізації;
  - будівництво нових соціальних об'єктів для підтримки демографічного відновлення та залучення кваліфікованих кадрів.
2. Розвиток інноваційних секторів та наукової сфери
  - створення умов для реалізації наукоємних проєктів та впровадження інновацій у різних сферах економіки;
  - забезпечення високого рівня захисту інтелектуальної власності для стимулювання зростання національної індустрії, зокрема в галузі розробки програмного забезпечення, військових технологій та кібербезпеки;
  - підтримка університетських центрів та зміцнення зв'язків між бізнесом і наукою для розробки перспективних технологічних рішень.
3. Цифровізація та реформування освіти:
  - розширення цифрових освітніх технологій відповідно до потреб сучасного ринку праці;
  - запровадження нових підходів у загальній середній освіті для виявлення та розвитку талантів;
  - створення програм з підготовки спеціалістів у сферах цифрових технологій, комунікаційних навичок та адаптації до швидких змін у професійному середовищі.
4. Модернізація ринку праці та соціального захисту;
  - запровадження ефективних моделей соціального захисту та підтримки працевлаштування;
  - розвиток дистанційних форм зайнятості та адаптивності ринку праці для зменшення рівня неформальної зайнятості;
  - організація програм навчання та перекваліфікації для

спеціальностей, які мають високий попит на ринку праці.

5. Цифрова трансформація державного управління та бізнесу;

- розширення електронної системи управління людськими ресурсами в державному секторі;
- використання інноваційних кластерів та державно-приватного партнерства для розвитку ключових економічних секторів;
- стимулювання цифрової трансформації бізнесу з метою підвищення ефективності та конкурентоспроможності України на міжнародному ринку.

Комплексний підхід до післявоєнного відновлення людського капіталу дозволить забезпечити: стабілізацію ринку праці та підвищення зайнятості населення; збільшення інвестицій у науково-дослідну діяльність та технологічний розвиток, підвищення якості освіти та професійної підготовки, що сприятиме зростанню кваліфікації робочої сили, формування конкурентоспроможної інноваційної економіки, орієнтованої на високотехнологічні та цифрові рішення.

Таким чином, майбутні процеси реалізації державної політики щодо відновлення людського капіталу повинні бути орієнтовані на комплексне поєднання економічних, соціальних та технологічних факторів. Впровадження стратегічних ініціатив сприятиме не лише швидкому відновленню України після війни, а й формуванню стійкої основи для її довгострокового розвитку в умовах глобальної цифрової трансформації.

### 3.3 Напрями та механізми стимулювання інвестицій в збереження та розвиток людського капіталу

У сучасних реаліях, та в умовах повоєнної відбудови, питання збереження та розвитку людського капіталу набуває ключового значення. Серед основних пріоритетів державної політики та суспільних ініціатив має бути посилення освітньої, соціальної та економічної спроможності країни. Комплексні заходи з

боку як держави, так і бізнесу, міжнародних донорів та суспільства загалом покликані забезпечити сталий розвиток людського капіталу й підготувати його до сучасних викликів.

У період післявоєнного відновлення України людський капітал стає ключовим ресурсом, що визначає можливість переходу до сталого економічного зростання. Інвестиції в освіту, медицину, соціальний захист і технологічний розвиток дозволять:

- забезпечити економічну стабільність і подальше зростання через підготовку кваліфікованих кадрів;
- сформувати конкурентоспроможний ринок праці на засадах інклюзивності, рівних можливостей і стимулів до саморозвитку;
- зміцнити науково-освітню та інноваційну базу, що сприятиме культурному й технологічному прориву України;
- підвищити соціальну згуртованість через підтримку різних груп населення, залучення переселенців і розвиток підприємництва.

Український бізнес відіграє одну з провідних ролей у цьому процесі, активно впроваджуючи корпоративні освітні програми, політику рівних можливостей та інші ініціативи, спрямовані на посилення людського потенціалу. Співпраця з міжнародними банками розвитку та донорами, а також реалізація принципів ESG у корпоративному секторі ще більше зміцнять ці процеси.

Серед важливих учасників процесу відбудови людського капіталу в Україні варто відзначити міжнародні організації, що сприяють модернізації освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, ринку праці та державного управління. Їхня підтримка не лише допомагає Україні подолати виклики сьогодення, а й створює умови для сталого економічного розвитку в майбутньому.

Світовий банк і Європейський Союз є ключовими партнерами України в питаннях модернізації освіти та впровадження цифрових рішень. Вони фінансують реформи в системі освіти, сприяють розвитку дистанційного навчання, впроваджують інноваційні технології у навчальні процеси та

забезпечують доступ до якісної освіти для всіх громадян, включно з внутрішньо переміщеними особами (ВПО) та людьми з особливими потребами.

Особливий акцент робиться на розширенні можливостей професійної освіти, адаптації навчальних програм до сучасних викликів, підтримці студентських обмінів та програм академічної мобільності. Це сприяє інтеграції України в європейський освітній простір та підвищенню конкурентоспроможності українських випускників на міжнародному ринку праці.

Крім того, ЄС активно підтримує розвиток цифрової економіки, фінансуючи цифрову трансформацію державних послуг, електронне врядування та кібербезпеку. Це не лише підвищує ефективність управління державою, а й покращує доступ громадян до адміністративних послуг.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) та Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) відіграють провідну роль у зміцненні системи охорони здоров'я України, особливо у надзвичайних ситуаціях. Вони забезпечують постачання медичних препаратів, реабілітаційного обладнання та засобів невідкладної допомоги для лікарень, що постраждали внаслідок війни.

Значна увага приділяється психологічній реабілітації ветеранів, ВПО та громадян, які пережили травматичні події. ВООЗ розробляє програми з підготовки психологів і медичних працівників для надання якісної психологічної допомоги. Також USAID фінансує створення медичних центрів, що спеціалізуються на фізичній та психологічній реабілітації.

Окрім цього, USAID підтримує реформи в медичній сфері, сприяє розвитку медичного страхування та впровадженню передових цифрових технологій в охороні здоров'я. Це допомагає підвищити рівень доступності та якості медичних послуг для всіх українців.

Міжнародний валютний фонд (МВФ) та Програма розвитку ООН (ПРООН) зосереджені на підтримці реформ соціального захисту та допомозі вразливим групам населення. Їхні програми спрямовані на створення ефективних механізмів соціальної підтримки, надання фінансової допомоги

людям, які втратили житло, роботу або інші засоби до існування.

МВФ допомагає Україні стабілізувати макроекономічну ситуацію, сприяючи зниженню рівня інфляції, підтримці стабільності гривні та фінансової системи. Водночас ПРООН працює над відновленням інфраструктури, створенням програм соціальної реінтеграції для ВПО та підтримкою малого бізнесу. Особлива увага приділяється жінкам і молоді, які є найбільш вразливими категоріями населення в умовах війни та її наслідків.

Європейський інвестиційний банк (ЄІБ) та Міжнародна організація праці (МОП) фінансують програми створення робочих місць та розвитку професійних навичок в Україні. Вони інвестують у відновлення виробничих підприємств, підтримують розвиток малого та середнього бізнесу, що сприяє економічному зростанню та скороченню безробіття.

МОП розробляє програми з підготовки та перепідготовки кадрів, що враховують нові реалії ринку праці. Зокрема, це стосується підтримки ветеранів війни, ВПО, молоді та осіб із соціально вразливих категорій. Також впроваджуються ініціативи щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці, боротьби з дискримінацією та покращення умов праці.

ЄІБ фінансує інфраструктурні проекти, спрямовані на модернізацію промисловості, транспорту, енергетики та цифрової інфраструктури. Це дозволяє створити тисячі нових робочих місць і сприяє залученню іноземних інвесторів до української економіки.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) спільно з Європейським Союзом сприяють підвищенню прозорості державного управління, посиленню інституційної спроможності органів влади та боротьбі з корупцією. Вони надають технічну допомогу у впровадженні міжнародних стандартів ведення бізнесу, управління фінансами та економічного планування.

ОЕСР допомагає розробляти стратегії економічного відновлення, орієнтовані на розвиток інноваційних технологій та модернізацію промисловості. Також реалізуються програми підтримки приватного сектору, що стимулюють розвиток підприємництва та залучення інвестицій.

ЄС підтримує розвиток місцевого самоврядування, сприяючи децентралізації та ефективному управлінню регіональними ресурсами. Також фінансуються програми екологічної стійкості, які допомагають мінімізувати негативні наслідки воєнних дій для навколишнього середовища.

Усі ці міжнародні організації відіграють важливу роль у відбудові людського капіталу України, підтримуючи її економічний, соціальний та освітній розвиток. Їхні ініціативи сприяють створенню нових робочих місць, підвищенню якості освіти та медицини, інтеграції ВПО, ветеранів війни та інших соціально вразливих категорій у суспільне життя.

Співпраця України з міжнародними партнерами є запорукою її довгострокової стійкості, економічного процвітання та інтеграції у світове співтовариство. Подальший розвиток людського капіталу через інвестиції в освіту, технології, охорону здоров'я та соціальний захист стане фундаментом для відновлення країни та її конкурентоспроможності у глобальному середовищі.

Стала система управління людським капіталом є невід'ємною складовою підходу ESG (екологічне, соціальне та корпоративне управління). Коротко це означає:

- S (Social): охоплює розвиток персоналу, безпечні та інклюзивні умови праці, соціальні програми для співробітників;
- Взаємна вигода: компанії, які інвестують у працівників, зазвичай досягають кращих фінансових результатів, водночас дотримуючись принципів відповідального ведення бізнесу.

З огляду на це, українські компанії поступово впроваджують передові методи управління людським капіталом: від корпоративних університетів до програм соціального захисту та охорони здоров'я, що посилює їхню стійкість і репутацію у світі.

Для успішного відновлення та динамічного розвитку людського капіталу в Україні необхідні комплексні зміни на державному рівні, зокрема посилена підтримка соціально-економічних ініціатив і сприятливі умови для бізнесу. Важливо, що вітчизняні компанії вже почали впроваджувати низку практик, які

допомагають зміцнити й підвищити якість людських ресурсів. Серед найпомітніших прикладів можна виділити:

1. Інвестиції в освіту та перекваліфікацію. Український бізнес дедалі активніше запроваджує корпоративні програми, платформи й курси для підвищення кваліфікації працівників. Так, ІТ-компанії на кшталт «SoftServe» та «Luxoft» створили власні навчальні ініціативи, які дають змогу співробітникам опановувати найновіші технології та швидше пристосовуватися до потреб сучасного ринку праці. Такий підхід підвищує конкурентоспроможність робочої сили і сприяє розвитку вітчизняної економіки.

2. Медична та психологічна підтримка. Забезпечення якісних медичних послуг і психологічної допомоги є важливим чинником збереження людського капіталу. У цьому плані бізнес також робить свій внесок: наприклад, «Нова Пошта» розробляє програми психологічної підтримки для персоналу. Це допомагає знизити рівень емоційного вигорання, зберегти стабільність у колективі й водночас забезпечує високу працездатність співробітників.

3. Підтримка демографічної політики. У контексті демографічних викликів великі агрокомпанії та представники ІТ-сегмента реалізують ініціативи для підтримки молодих сімей. Наприклад, вони покривають витрати на дитячі садки чи впроваджують гнучкі робочі графіки, що дозволяє батькам залишатися продуктивними на роботі, водночас дбаючи про дітей.

4. Інтеграція біженців та внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Багато українських компаній надають вакансії саме для ВПО, пропонуючи безкоштовне навчання та стажування, щоб полегшити їхню адаптацію до нових умов праці. Завдяки цьому вдається ефективніше використовувати людські ресурси, що постраждали від війни, і сприяти соціальній згуртованості.

5. Інновації та технологічний розвиток. Для формування високотехнологічного та інноваційного середовища у країні бізнес створює численні акселератори та бізнес-інкубатори. Зокрема, «Unit City» та «Creative States» пропонують можливості для стартапів і молодих підприємців, розширюючи перспективи для науково-технічних розробок і формуючи нові

робочі місця з високою доданою вартістю.

6. Залучення діаспори. Вагомий внесок у відбудову людського капіталу роблять українці за кордоном, які готові інвестувати, брати участь у менторських програмах та ділитися експертизою. Запуск спільних проєктів зі стартапами чи крупними компаніями сприяє інтеграції новітніх знань, технологій та управлінського досвіду з міжнародного ринку.

7. Рівні можливості для всіх груп населення. Інклюзивність і розширення прав та можливостей усіх громадян відіграють ключову роль у збереженні людського капіталу. Деякі ІТ-компанії, до прикладу, наймають людей з інвалідністю та організують спеціалізовані навчальні програми для ветеранів війни, допомагаючи їм реалізувати свій професійний потенціал і спростивши повернення до активного життя.

8. Підтримка підприємництва та малого бізнесу. Реагуючи на виклики війни, великий бізнес запускає грантові програми, створює бізнес-хаби й платформи для новачків-підприємців. Така діяльність не лише сприяє самозайнятості й економічній активності, а й допомагає формувати підприємницьку культуру в країні, розвиваючи людський капітал завдяки навчанню та підтримці ініціативних громадян.

Отже, відновлення та розвиток людського капіталу вимагають скоординованих дій держави й бізнесу, при цьому низка успішних прикладів свідчить про важливу роль корпоративного сектору в цьому процесі. Масштабні інвестиції в освіту, соціальне забезпечення, демографічну політику, інтеграцію ВПО, розвиток інновацій, залучення діаспори, забезпечення рівних можливостей і підтримка малого бізнесу формують багатовекторну основу для розвитку країни. Такий підхід відкриває нові перспективи в економічній, соціальній та технологічній сферах, водночас створюючи стійку платформу для стабільного зростання України в майбутньому.

Зрештою, у довгостроковій перспективі саме людський капітал є тим фундаментом, який забезпечує країні конкурентні переваги й дозволяє втілити будь-яке масштабне бачення розвитку.



## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У контексті сучасних реалій Україна зіштовхується зі складними викликами у збереженні й розвитку людського капіталу, які ускладнюються наслідками війни та необхідністю швидкого відновлення економіки. Державна політика має забезпечувати як кількісне, так і якісне розширення людського капіталу, особливо у післявоєнний період. Для цього необхідне вдосконалення інфраструктури, реформування освітньої системи, інтеграція цифрових технологій та впровадження програм професійної перекваліфікації. Критично важливими є заходи щодо стимулювання повернення українців з-за кордону та створення умов для ефективної інтеграції вимушених переселенців у національний ринок праці. Довгострокове інвестування у здоров'я, освіту, професійні навички та інтелектуальний потенціал населення стає першочерговим завданням, водночас потребуючи фінансових вкладень і часу, аби продемонструвати відчутний результат.

Відновлення людського капіталу та модернізація економіки нерозривно пов'язані з розвитком цифрової сфери, науково-інноваційного потенціалу й університетських дослідницьких центрів. Успіх цих перетворень залежить від належного фінансування освіти, стимулювання науково-дослідних проєктів і посилення співпраці між наукою, бізнесом і державними структурами. Додатковий внесок у розвиток людського капіталу можуть зробити міжнародні партнери, які надають фінансову та консультативну підтримку.

Комплексний підхід до реалізації державної політики, орієнтованої на модернізацію галузей, розвиток інновацій і створення сприятливих соціально-економічних умов, закладає основу для післявоєнного відновлення. Така політика дозволить Україні не лише оперативно відбудувати втрачені ресурси, а й сформувати оновлений, конкурентоспроможний людський капітал, здатний забезпечувати сталі темпи розвитку та інтеграцію у глобальний економічний простір.

Відновлення та розвиток людського капіталу вимагають скоординованих

дій держави й бізнесу, при цьому низка успішних прикладів свідчить про важливу роль корпоративного сектору в цьому процесі. Масштабні інвестиції в освіту, здоров'я, соціальне забезпечення, демографічну політику, інтеграцію ВПО, розвиток інновацій, залучення діаспори, забезпечення рівних можливостей і підтримка малого бізнесу формують багатовекторну основу для розвитку країни. Такий підхід відкриває нові перспективи в економічній, соціальній та технологічній сферах, водночас створюючи стійку платформу для стабільного зростання України в майбутньому. Зрештою, у довгостроковій перспективі саме людський капітал є тим фундаментом, який забезпечує країні конкурентні переваги й дозволяє втілити будь-яке масштабне бачення розвитку.

## ВИСНОВКИ

1. Під час нашого дослідження, ми визначили людський капітал, як сукупність якісних характеристик людини або колективу працівників, які сприяють їх здатності до продуктивної праці, професійного розвитку та соціальної адаптації. Ці характеристики включають здоров'я, освітній рівень, вміння, навички, а також здатність до адаптації та перенавчання. Ефективна реалізація людського капіталу на ринку праці забезпечує не тільки економічний прогрес, а й підвищує конкурентоспроможність підприємств і країни загалом. Якість людського капіталу визначається через різноманітні фактори, такі як тривалість життя, рівень освіти, мобільність на ринку праці, а також здатність до адаптації до змін у технологіях і економічних умовах. Це дозволяє людині реалізувати свій трудовий потенціал на найвищому рівні, що в свою чергу сприяє економічному розвитку.

2. Нами було визначено, що розвиток людського капіталу є важливим пріоритетом для сучасних урядів, бізнесу та суспільства, оскільки він забезпечує не лише економічне зростання, а й конкурентоспроможність країн на світовій арені. Важливою сферою формування й розвитку людського капіталу є реальний сектор економіки. У теорії людського капіталу підприємство, поряд з родиною й державою, зізнається основним джерелом інвестицій в індивідуальний людський капітал. Головним механізмом формування людського капіталу виступають інвестиції. Інвестиції в людський капітал являють собою всю сукупність вкладень, спрямовану на формування й реалізацію людського потенціалу. Зростання рівня людського капіталу за рахунок інвестицій підвищує доходи індивідів або прибутки фірм і позитивно впливає на економічний ріст.

3. Нами було проаналізовано основні характеристики поточного та довоєнного стану людського капіталу в Україні. З початку повномасштабного вторгнення українці стали не лише свідками, а й активними учасниками змін, у яких людський капітал набуває найвищої цінності. Проведений аналіз індексів авторитетних міжнародних рейтингів свідчить, що Україна продовжує

виборювати своє місце на глобальній арені, доводячи, що навіть у найскладніших умовах здатна не лише вистояти, а й закладати основу для майбутнього відродження та розвитку. Ще до початку повномасштабного вторгнення, Україна стикалася з дефіцитом робочої сили, який розглядався як один із головних чинників, що стримують економічне зростання. З початком війни економічна ситуація значно ускладнилася через демографічні виклики та загрози, які погіршили розвиток країни. Безпекова ситуація, яка змусила багатьох людей виїхати, призвела до суттєвої деіндустріалізації східних регіонів та зниження аграрного потенціалу півдня України. Експертні оцінки свідчать, що у 2023 році чисельність працездатного населення скоротилася на 39,2% порівняно з 2021 роком, зменшившись із 17,4 мільйона до 12,5 мільйона осіб.

4. Нами були спрогнозовані напрями руху основних процесів на ринку праці в Україні, крім того, нами були запропоновані основні заходи оперативного вирішення виявлених проблем. Комплексний підхід до реалізації державної політики, орієнтованої на модернізацію галузей, розвиток інновацій і створення сприятливих соціально-економічних умов, закладає основу для післявоєнного відновлення. Така політика дозволить Україні не лише оперативно відбудувати втрачені ресурси, а й сформувати оновлений, конкурентоспроможний людський капітал, здатний забезпечувати сталі темпи розвитку та інтеграцію у глобальний економічний простір. Ці фактори потребують оперативного втручання з боку держави та бізнесу. Для стабілізації ринку праці необхідні заходи, спрямовані на стимулювання професійної підготовки, підтримку гендерної рівності та розвиток нових форм зайнятості, які враховують сучасні виклики та потреби економіки. Диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці, трансформація гендерного розподілу трудових ресурсів, за прогнозами, зберігатимуться у найближчому майбутньому. Вони можуть поглиблюватися через низку чинників, включаючи демографічні зміни, міграцію, мобілізацію працездатного населення та недостатній рівень перекваліфікації. Зростаючий попит на працівників у ключових галузях може призвести до подальшого посилення конкуренції за кадри, що змусить

роботодавців пропонувати привабливіші умови праці, вищі заробітні плати та соціальні гарантії.

5. На підставі даних нашого дослідження ми можемо визначити, що відновлення та розвиток людського капіталу вимагають скоординованих дій держави й бізнесу, при цьому низка успішних прикладів свідчить про важливу роль корпоративного сектору в цьому процесі. Масштабні інвестиції в освіту, здоров'я, соціальне забезпечення, демографічну політику, інтеграцію ВПО, розвиток інновацій, залучення діаспори, забезпечення рівних можливостей і підтримка малого бізнесу формують багатовекторну основу для розвитку країни. Такий підхід відкриває нові перспективи в економічній, соціальній та технологічній сферах, водночас створюючи стійку платформу для стабільного зростання України в майбутньому. Зрештою, у довгостроковій перспективі саме людський капітал є тим фундаментом, який забезпечує країні конкурентні переваги й дозволяє втілити будь-яке масштабне бачення розвитку.

6. Проведений аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що формування і розвиток людського капіталу базується на спільних програмах підготовки кадрів між університетами та бізнесом, інтенсивній перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників, масштабному фінансуванні освіти та науки, а також створенні сприятливих умов для їхньої діяльності. Поширеними є гранти й податкові пільги для наукових досліджень, розвиток науково-дослідних інститутів і центрів, активне використання потенціалу цифрових технологій, оптимізація державних і бізнес-процесів та забезпечення комфортних умов проживання. У країнах із високим рівнем індексу людського капіталу ці заходи сприяють розвитку біо- та екотехнологій, ІТ-сфери, ядерної й альтернативної енергетики, нанотехнологій та молекулярної електроніки. Міжнародний досвід демонструє, що конкурентоспроможний людський капітал є рушієм економічного зростання й науково-технічного прогресу, а напрацьовані в інших державах практики доцільно адаптувати до українських реалій з урахуванням місцевих умов і потреб.

7. У контексті сучасних реалій Україна зіштовхується зі складними

викликами у збереженні й розвитку людського капіталу, які ускладнюються наслідками війни та необхідністю швидкого відновлення економіки. Державна політика має забезпечувати як кількісне, так і якісне розширення людського капіталу, особливо у післявоєнний період. Для цього необхідне вдосконалення інфраструктури, реформування освітньої системи, інтеграція цифрових технологій та впровадження програм професійної перекваліфікації. Критично важливими є заходи щодо стимулювання повернення українців з-за кордону та створення умов для ефективної інтеграції вимушених переселенців у національний ринок праці. Довгострокове інвестування у здоров'я, освіту, професійні навички та інтелектуальний потенціал населення стає першочерговим завданням, водночас потребуючи фінансових вкладень і часу, аби продемонструвати відчутний результат.

Відновлення людського капіталу та модернізація економіки нерозривно пов'язані з розвитком цифрової сфери, науково-інноваційного потенціалу й університетських дослідницьких центрів. Успіх цих перетворень залежить від належного фінансування освіти, стимулювання науково-дослідних проєктів і посилення співпраці між наукою, бізнесом і державними структурами. Додатковий внесок у розвиток людського капіталу можуть зробити міжнародні партнери, які надають фінансову та консультативну підтримку.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. CAF World Giving Index. – URL: <https://www.cafonline.org/about-us/world-giving-index> (дата звернення: 26.11.2024).
2. Connected Singapore. A new blueprint for infocomm development. – URL: <https://eresources.nlb.gov.sg/printheritage/detail/a4e5eea5-1b3a-4b1e-ba41-7f51e12962c1.aspx> (дата звернення: 26.11.2024).
3. Council of Europe Action Plan for Ukraine «Resilience, Recovery and Reconstruction» 2023-2026 / Council of Europe. 2022. URL: <https://rm.coe.int/-1452-2-4-action-planukraine-cm-2022-187-finale-1-/1680aa2d20> (дата звернення: 22.11.2024)
4. Democracy Index 2023 – Age of Conflict. The Economist Intelligence. – URL: <https://www.eiu.com/n/campaigns/democracy-index-2023> (дата звернення: 26.11.2024).
5. EF English Proficiency Index. – URL: <https://www.ef.com/wwen/epi/> (дата звернення: 26.11.2024).
6. Future of Jobs Report 2023 / World Economic Forum. – 2023. – URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата звернення: 22.11.2024).
7. Global Firepower. – URL: <https://www.globalfirepower.com/> (дата звернення: 26.11.2024).
8. Global Food Security Index. – URL: <https://impact.economist.com/sustainability/project/food-security-index> (дата звернення: 26.11.2024).
9. Gorodnichenko Yu., Sologoub I., Weder di Mauro B. Rebuilding Ukraine: Principles and Policies. – CEPR Press, 2022. – URL: [https://cepr.org/system/files/publication-files/178114-paris\\_report\\_1\\_rebuilding\\_ukraine\\_principles\\_and\\_policies.pdf](https://cepr.org/system/files/publication-files/178114-paris_report_1_rebuilding_ukraine_principles_and_policies.pdf) (дата звернення: 22.11.2024).

10. Henley Passport Index. – URL: <https://www.henleypassportindex.com/> (дата звернення: 26.11.2024).
11. Human Development Index, ІЛР. – URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24> (дата звернення: 26.11.2024).
12. Index of Economic Freedom. – URL: <https://www.heritage.org/index/> (дата звернення: 26.11.2024).
13. Investing in Human Capital for a Resilient Recovery: The Role of Public Finance / World Bank. – 2021. – URL: <http://hdl.handle.net/10986/35840> (дата звернення: 22.11.2024).
14. Open Data Barometer. – URL: <https://opendatawatch.com/data-inventory/open-data-barometer> (дата звернення: 26.11.2024).
15. Schultz T. Capital Formation by Education / Theodore Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – № 6. – P. 571–583.
16. Schultz T. Investment in human capital / Theodore Schultz // American Economic Review. – 1961. – № 1. – P. 1–17.
17. The War on Ukraine and its Effect on Human Capital: Early Evidence and EBRD response / EBRD. – 2023. – URL: <https://www.ebrd.com/documents/admin/the-war-onukraine-and-its-effect-on-human-capital-early-evidence-and-ebrd-response.pdf> (дата звернення: 22.11.2024).
18. Thurow L. Investment in Human Capital / Lester Thurow. – Belmont, 1970. – 260 p.
19. Ukraine Ranked 74th. The Legatum Prosperity Index™ 2023. – URL: <https://www.prosperity.com/globe/ukraine> (дата звернення: 26.11.2024).
20. World Bank Global Investment Competitiveness. – URL: <https://www.worldbank.org/en/programs/global-investment-competitiveness> (дата звернення: 26.11.2024).
21. World Happiness Report. – URL: <https://worldhappiness.report/> (дата звернення: 26.11.2024).



22. Агафонова М. В. Розвиток людського капіталу в рамках візії національної економічної стратегії на період до 2030 року // Освітня аналітика України. – 2022. – № 3(19). – С. 15–25. – DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-3-15-25>.
23. Амоша Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / [В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін.]. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. – 308 с.
24. Антонюк В. П. Ризики і втрати людського капіталу внаслідок війни // Економічний вісник Донбасу. – 2022. – № 1. – С. 110–116. – URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0001350174> (дата звернення: 26.11.2024).
25. Антонюк В.П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу / В. П. Антонюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки. – 2005. – № 3. – С. 243 – 252
26. Блуц Ю., Валенте М. У що обходяться гібридні війни: приклад України. – URL: <https://voxukraine.org/u-shhoobhodyatsya-gibridni-vijni-priklad-ukrayini/> (дата звернення: 26.11.2024).
27. Богашко О. Л. Методологічні підходи до оцінки інтелектуального та людського капіталів / О. Л. Богашко // Інтелект XXI. – 2017. – № 1. – С. 134–140. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/int\\_XXI\\_2017\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/int_XXI_2017_1_20) (дата звернення: 26.11.2024)
28. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. Знання-Прес, 2000. – 313 с.
29. Васильців Т. Г., Мульська О. П., Лупак Р. Л., Бідак В. Я. Збереження людського капіталу України в умовах війни (чинник соціальної вразливості населення): постановка проблеми // Вісник ЛТЕУ. Сер. : економічні науки. – 2022. – № 67. – С. 43–48. – DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2022-67-06>.
30. Війна загострила демографічні проблеми України. – DW. – URL: <https://www.dw.com/uk/padinna-narodzuvanosti-starinnanaselenna-obezludnenna-vijna-zagostrila-demograficni-problemi-ukraini/a-67793277?maca=ukr-rss-ukrnet-ukr-all-3816-xml> (дата звернення: 26.11.2024).

31. Всесвітня організація охорони здоров'я. Статистика тривалості життя. – URL: <https://www.etf.europra.eu> (дата звернення: 26.11.2024)
32. Галаз Л. В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л. В. Галаз // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2010. – № 683 : Проблеми економіки та управління. – С. 178–184.
33. Грицак Я. Одна велика Тридцятилітня війна ХХ століття // Історична правда. – URL: <https://www.istpravda.com.ua/articles/2021/11/16/160496/> (дата звернення: 26.11.2024).
34. Грішнова О. А. Людський розвиток : [навч. посіб.] / О. А. Грішнова. – Київ : КНЕУ, 2006. – 308 с.
35. Давидюк Т.В. Людський капітал як складова капіталу підприємства / Т.В. Давидюк // ВІСНИК ЖДТУ Секція: Економічні науки. – 2008. – № 4 (46). – С. 56–60.
36. Дерій Ж. В. Модифікація методів оцінювання людського капіталу / Ж. В. Дерій // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. – 2012. – № 4. – С. 15–22. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vcndtue\\_2012\\_4\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vcndtue_2012_4_5) (дата звернення: 06.12.2024)
37. Залознова Ю., Азьмук Н. Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки // Економіка та суспільство. – 2022. – № 38. – DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59>.
38. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування [Текст] : монографія / О. В. Захарова. – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 376 с.
39. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.
40. Кривошей В. В., Тімченко О. Д. Розвиток людського капіталу в сучасному світі. – URL: [https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/56237/1/konf\\_ROZVYTOK\\_BIZNESU\\_24-373-375.pdf](https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/56237/1/konf_ROZVYTOK_BIZNESU_24-373-375.pdf) (дата звернення: 26.11.2024).

41. Круглов В. В. Державно-приватне партнерство як інструмент інфраструктурного відновлення українських міст // Актуальні проблеми державного управління. – 2022. – Т. 1. – № 60. – С. 62–76. – URL: <https://periodicals.karazin.ua/apdu/article/view/21187> (дата звернення: 22.11.2024).
42. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи // Науковий вісник. Сер. : державне управління. – 2021. – № 1(7). – С. 140–161. – DOI: [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1\(7\)-140-161](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1(7)-140-161).
43. Лех Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу / Т. А. Лех // Ефективна економіка. – 2012. – № 2. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2012\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_2_7) (дата звернення: 26.11.2024)
44. Людський капітал – виклики для відновлення України. – URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/05/29/2024-ПАКТ-9.pdf> (дата звернення: 26.11.2024).
45. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / [О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.] / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2008. – 468 с.
46. Мартинова Л. Б. Людський потенціал та його значення у соціально-економічному розвитку країни // International Scientific and Practical Conference “WORLD SCIENCE”. – 2016. – № 2(6), Vol. 2, February. – С. 29–32. – [Електронний ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25467832> (дата звернення: 26.11.2024)
47. Мельничук, Д.П. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу / Д.П. Мельничук // Демографія і соціальна економіка. – 2014. – № 2(22). – С. 135-144.
48. Мочерний С. В. Модель життєвого циклу отримання доходів, навчання і споживання // Економічна теорія. – URL: <https://westudents.com.ua/glavy/17349-model-jittvogo-tsiklu-otrimannya-dohodv-navchannya-spojivannya.html> (дата звернення: 26.11.2024)
49. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Усієнко. - Львів: Світ, 2005. - С. 301.

50. Національний банк України. Інфляційний звіт, квітень 2024 р. – URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2024-Q2.pdf?v=7](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7) (дата звернення: 26.11.2024).
51. Онікієнко В.В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили / В.В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб., Вип.18. – К.: РВПС України НАН України, 2004. – С.7 – 14
52. Опитування українських біженців у Німеччині, Польщі та Чехії: задоволеність життям за кордоном, повернення в Україну, інтерес до ситуації в Україні, 14 травня 2024 р. – КМІС. – URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=rus&cat=reports> (дата звернення: 26.11.2024).
53. Організація Об'єднаних Націй. Гендерна нерівність у світі. – URL: <https://www.oecd.org> (дата звернення: 26.11.2024).
54. Парахонський Б. О., Яворська Г. М. Онтологія війни і миру: безпека, стратегія, смисл : монографія. – Київ : НІСД, 2019. – 560 с. – URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-07/Monografiya\\_Ontologiya\\_print.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-07/Monografiya_Ontologiya_print.pdf) (дата звернення: 26.11.2024).
55. Петухова Т. О. Методичні підходи до оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту / Т. О. Петухова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – № 28. – С. 189–193. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp\\_2009\\_28\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2009_28_40) (дата звернення: 06.12.2024).
56. Платон. Держава / Платон ; [пер. з давньогрец. та комент.] Д. Коваль. – Київ : Основи, 2000. – 355 с.
57. Позднякова Л.О., Яковенко В.Г. Людський розвиток: Конспект лекцій. – Харків: УкрДУЗТ, 2016. – 74 с.
58. Сардак, С.Е. Теоретичні основи формування суспільних проблем і господарський механізм їх вирішення шляхом управління розвитком людських ресурсів [Текст] / С. Е. Сардак // Проблеми науки. – 2011. – №4. – С. 20-28.
59. Семикіна А. В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій : монографія / А. В. Семикіна. – Одеса : Атлант VOI COIY, 2018. – 272 с

60. Спеціалізована сторінка українського представництва Transparency International. – URL: [https://cpi.ti-ukraine.org/?utm\\_source=chatgpt.com](https://cpi.ti-ukraine.org/?utm_source=chatgpt.com) (дата звернення: 26.11.2024).

61. Спецпроект RAU і robota.ua: як змінився ринок праці в ритейлі з квітня-2022 по грудень-2023. – RAU. – URL: <https://rau.ua/novyni/spesproekt-rau-i-robota-ua-2023-2/> (дата звернення: 26.11.2024).

62. Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 р. – Міністерство соціальної політики України. – URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/870/> (дата звернення: 26.11.2024).

63. Третяк А.М. Теоретичні основи формування земельного капіталу як похідного від природного та людського / А.М. Третяк // Теоретична екологія. – 2012. – № 1. – С. 15-26

64. Україна у вимірі знань / за ред. В. М. Гейця. – Київ : Основа, 2006. – 592 с.

65. Управління підприємством: організаційно- економічний аспект: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника, канд. екон. наук, доц. М. В. Ніколайчука. – Хмельницький: ХНУ, 2010. – 389 с., с.88

66. Чисельність робочої сили в Україні за війну впала з 17,4 млн до 12,5 млн і продовжить знижуватися – KSE. – URL: <https://interfax.com.ua/news/general/926831.html> (дата звернення: 26.11.2024).

67. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с.

68. Шевчук, Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРД НАН України, 2007, № 3 (65). – С. 9-27.

69. Шутаєва О. О. Структура та основні підходи до оцінки людського капіталу. Культура народів Причорномор'я. 2014. № 278. Т. 2. С. 31–34. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/93958>. (дата звернення: 26.11.2024)

70. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика від robota.ua. – Budni. – URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua> (дата звернення: 26.11.2024).

71. Ясінська Т. В. Розвиток людського капіталу як основа соціально-економічного відновлення України // Освітня аналітика України. – 2022. – № 2(18). – С. 88–98. – DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-2-88-98>.