

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
МАРКЕТИНГУ

Єськова В.С.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Київ, 2023

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В. ДАЛЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
МАРКЕТИНГУ

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

Пояснювальна записка

до кваліфікаційної роботи бакалавра

(освітній рівень)

на тему Збереження та відновлення людського капіталу в умовах
воєнного та повоєнного стану

Виконав: здобувач гр. МЕН-19 д

напряму підготовки (спеціальності)

073 «Менеджмент»

(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Єськова В.С.

(прізвище та ініціали)

(підпис)



Керівник Хандій О.О.

(прізвище та ініціали)



(підпис)

Рецензент Швець Н.В.

(прізвище та ініціали)



Зав. кафедрою публічного управління,

менеджменту та маркетингу



О.О. Хандій

Київ, 2023_

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В.ДАЛЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)


Інститут, факультет, відділення факультет економіки і управління
Кафедра, циклова комісія кафедра публічного управління, менеджменту та маркетингу

Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр

Напрямок підготовки (спеціальність) 073 Менеджмент
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри публічного
управління, менеджменту та маркетингу

 д.е.н., проф. Хандій О.О.
24 " квітня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Ськовій Валерії Станіславівні
(прізвище, ім'я по батькові)

1. Тема роботи Збереження та відновлення людського капіталу в умовах воєнного та повоєнного стану

керівник роботи д.е.н., проф. О.О. Хандій

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «08» травня 2023 р. № 64с-1

2. Строк подання здобувачем роботи 12.06.2023

3. Вихідні дані до роботи аналітичні огляди за темою роботи, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених у сфері економіки праці, соціальної політики; дані звіту з практики за матеріалами офіційних сайтів державної служби статистики, державної служби зайнятості

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

Теоретичні аспекти дослідження збереження людського капіталу

Обґрунтування інноваційних підходів до сутності та змісту людського капіталу в умовах внутрішніх та зовнішніх небезпек

Напрями відтворення людського капіталу та зміцнення трудових ресурсів безпеки

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Таблиці, рисунки та інший демонстраційний матеріал за темою дослідження

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 24.04.2023

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Затвердження теми роботи	квітень 2022 р.	
2	Обґрунтування актуальності теми роботи	квітень 2022 р.	
3	Робота з бібліографічними джерелами, підготовка матеріалів для написання першого розділу роботи	квітень 2022 р.	
4	Надання матеріалів по першому розділу роботи	травень 2022 р.	
5	Збір інформації для написання другого розділу роботи	травень 2022 р.	
6	Надання матеріалів по другому розділу роботи	травень 2022 р.	
7	Підготовка матеріалів та написання третього розділу роботи	травень 2022 р.	
8	Надання матеріалів по третьому розділу роботи	травень 2022 р.	
9	Написання висновків, заключне оформлення роботи та демонстраційних матеріалів	червень 2022 р.	
10	Підготовка доповіді до захисту роботи	червень 2022 р.	

Здобувач



(підпис)

Єськова В.С.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи



(підпис)

Хандій О.О.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Текст стор. _84_, табл. _8_, рис. ____4__.

Людський капітал, формування, розвиток, збереження, трудовресурна безпека, стратегування, цифрові трансформації

У кваліфікаційній роботі бакалавра досліджено концептуальні засади формування, розвитку та збереження людського капіталу; визначено втрати та здобутки людського капіталу в країні під час повномасштабної воєнної агресії; окреслено основні виклики трудовресурної безпеки країни.

На підставі системного підходу до визначення факторів формування, розвитку та збереження людського капіталу сформовано засади стратегування його повоєнного відновлення з врахуванням переваг цифровізації. В роботі обґрунтовано доцільність реалізації стратегії інтенсивного типу відтворення людського капіталу та його важливої частини – робочої сили у повоєнній економіці. Визначено основні стратегічні напрями відновлення людського капіталу у повоєнний період з врахування переваг цифрових трансформацій.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	9
1.1. Збереження людського капіталу як основне соціальне завдання в умовах кризи	9
1.2. Основи формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи	20
Висновки до розділу 1	26
РОЗДІЛ 2. ОБҐРУНТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ДО СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВНУТРІШНІХ ТА ЗОВНІШНІХ НЕБЕЗПЕК	28
2.1. Підходи до сутності та змісту людського капіталу в умовах внутрішніх та зовнішніх небезпек	28
2.2. Людський капітал: втрати та надбання в умовах воєнного стану	36
2.3. Втрати людського капіталу внаслідок російської агресії 2022 р.	39
Висновки до розділу 2	47
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЗМІЦНЕННЯ ТРУДОРЕСУРСНОЇ БЕЗПЕКИ	49
3.1. Трудоресурсна безпека національної економіки	49
3.2. Стратегічні напрями відтворення людського капіталу та зміцнення трудоресурсної безпеки	62
Висновки до розділу 3	70
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75

ВСТУП

Людський капітал є головним чинником забезпечення розвитку національної економіки. Конкурентоспроможність країни визначається якісними та кількісними характеристиками людського капіталу, з одного боку, та забезпеченням сприятливих умов для його формування, розвитку та використання в країні, з іншого боку. Саме людський капітал визначає межі й можливості технологічної, економічної та соціальної модернізації суспільства.

Україна характеризується високоосвіченим та високопрофесійним людським капіталом, який вирізняється креативністю, вмотивованістю на саморозвиток та актуалізацію своїх навичок, зокрема й цифрових. У довоєнний період в Україні спостерігалася негативна тенденція зниження кількісних показників людського капіталу. Означена негативна тенденція значно загострилася внаслідок повномасштабної воєнної агресії з боку Росії. Україна потерпає від людських втрат через загибель військових та цивільного населення, вимушену міграцію та депортацію населення.

Нагальним питанням є трудовресурсна безпека країни, яка характеризується парадоксальним явищем, з одного боку, нестачею робочої сили, а з іншого, значним безробіттям. Визначена загроза посилюються заглибленням професійних, кваліфікаційних, освітніх, гендерних, вікових дисбалансів на національному ринку праці та зростанням регіональних диспропорцій. Загрозлива трудовресурсна ситуація пом'якшується цифровими навичками робочої сили, що дозволяє віддалено працювати.

Людський капітал є основним ресурсом повоєнного відновлення економіки України. Нестача робочої сили посилює вимоги до її кваліфікації, з одного боку, та до технологічного оновлення й модернізації підприємств, з іншого боку. Це зумовлює необхідність розробки комплексної стратегії відновлення людського капіталу, що ґрунтується на інтенсивному типі відтворення робочої сили та населення країни в цілому.

Метою роботи є дослідження засад формування, розвитку, використання людського капіталу, визначення напрямів мінімізації трудовресурсних загроз та відновлення людського капіталу у повоєнний період.

Об'єкт дослідження - людський капітал в умовах воєнного та повоєнного стану

Предмет дослідження - підходи до збереження та відновлення людського капіталу в умовах воєнного та повоєнного стану

Завдання дослідження:

- дослідити концептуальні підходи до сутності та змісту людського капіталу в умовах внутрішніх та зовнішніх небезпек;
- проаналізувати втрати та надбання в умовах воєнного стану
- дослідити напрями трудовресурсної безпеки національної економіки;
- визначити стратегічні напрями відтворення людського капіталу та зміцнення трудовресурсної безпеки країни

Методи, використані в роботі включають порівняння, вимірювання, узагальнення, абстрагування, формалізацію, аналіз і синтез, індукцію і дедукцію, аналогію.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з питань розвитку освіти, охорони здоров'я, національні стратегічні документи з соціального розвитку, статистичні матеріали Державної служби статистики України, наукові праці зарубіжних і вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій та семінарів, а також результати досліджень автора.

Практична значущість одержаних результатів полягає в поглибленні теоретичних засад оцінювання впливу кризових явищ на процеси формування і збереження людського капіталу, а також обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо розробки соціально-економічного механізму його збереження в Україні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Збереження людського капіталу як основне соціальне завдання в умовах кризи

Розвиток концепції людського капіталу є закономірним результатом еволюції світової економічної думки, наукових ідей і поглядів на людину, її продуктивні якості, здібності та їх роль в економічному зростанні, досліджень в сфері розвитку, накопичення і використання здібностей людини до праці. Класики політичної економії – А. Сміт, В. Петті, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, І. Фішер та інші включали розвинуті корисні здібності людини в поняття капіталу.

Уявлення про продуктивний характер вкладень у розвиток здібностей людини до праці сформулював ще Адам Сміт. Він вперше в історії економічної думки визначив, що витрати на освіту чи навчання людини можна вважати капіталовкладеннями в її здатність створювати собі прибуток у майбутньому, що вони аналогічні вкладенням у речовий капітал [16, с. 208]. В. Петті одним з перших застосував у своїх дослідженнях вартісні критерії до виміру цінності працездатної особи. Це були лише перші спроби оцінки економічного потенціалу людини [15, с. 154-156]. Американський економіст початку ХХ століття. Більш ґрунтовно охарактеризувати поняття людського капіталу дає змогу визначення капіталу, запропоноване І. Фішером у роботі «Природа капіталу та доходу» (1927 р.). Так, І. Фішер визначав «капітал» як будь-який запас (земля та інші природні ресурси, будівлі і машини, професійні навички), що генерує потік послуг в часі, а «дохід» - як перевищення даного потоку послуг над обсягом, необхідним для підтримки і відшкодування цього запасу. Цінність капіталу є не що інше, як теперішня цінність потоку доходів,

які капітал принесе в майбутньому, тобто сума майбутніх доходів, дисконтована з урахуванням поточної ставки відсотка [24].

Зародження і формування концепції людського капіталу в її сучасному розумінні стало можливим завдяки публікаціям американського економіста, представника «чиказької школи», лауреата Нобелівської премії 1979 р. Т. Шульца. Він вважає, що людський капітал втілює розвиток знань здібностей, які людям надають «шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації» [28, с. 64-65].

Однак, попри те, що вагомий внесок у розвиток та поширення концепції людського капіталу належить Т. Шульцу, розробку мікроекономічних основ цієї теорії провів Г. Беккер, який працював над проблемами людського капіталу одночасно з Т. Шульцом. Г. Беккер також представником «чиказької школи», економіст, професор Чиказького університету, отримав Нобелівську премію у галузі економіки у 1992 р.

Саме за вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу. Г. Беккер визначив, що людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навиків, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, нагромадження виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації [17].

Біля витоків формування і розробки теорії людського капіталу в її сучасному розумінні стояли також відомі американські та англійські економісти Б. Вейсброд (Вашингтонський університет), Дж. Мінцер (Колумбійський університет), Л. Туроу (Массачусетський технологічний інститут), У. Боуен, Дж. Вейзі (Кембриджський і Оксфордський університети). Пізніше в розробку даної концепції значний внесок зробили М. Блауг, С. Боулс, І. Бен-Порет, М. Вудхолл, Е. Денісон, С. Дейзі, Дж. Кендрик, Б. Кікер, Р. Лейард, Ф. Махлуп, Ф. Уелч, Б. Чизвік [12, 25, 31, 29, 21].

Розвиток теорії людського капіталу відображає переорієнтування західної економічної думки з проблем використання персоналу на створення нових підходів. Розвиток науково-технічного прогресу пов'язаний з підвищенням

вимог, які висуваються виробництвом до рівня фахової й загальноосвітньої підготовки працівників, істотним збільшенням обсягу витрат, що спрямовуються до галузей соціальної сфери. Тобто людський капітал є основним чинником, що забезпечує, з одного боку, ефективність і зростання національної економіки, а з іншого – індивідуальний добробут його власника.

Л. Туроу вирішальним активом людського капіталу вважає економічні здібності. Поняття «економічні здібності індивідуума» Л. Туроу характеризує як «відношення очікуваної вартості його заробітків до очікуваної вартості витрат виробництва активів його людського капіталу» [45, с. 145]. Індивідууми мають від народження різноманітні економічні здібності. Кожному з них, на думку Л. Туроу, властиві особливі процеси виробництва людського капіталу, що враховують індивідуальну специфіку його економічних здібностей. Ті самі ресурси, спрямовані на виробництво людського капіталу, можуть дати різним індивідуумам досить різноманітні розміри людського капіталу. Особливістю даного підходу є те, що витрати на придбання активів людського капіталу й заробітки визначаються як імовірні величини, конкретні значення яких залежать від вибору людиною того або іншого варіанта вкладень у людський капітал.

Відомий американський економіст, Ф. Махлуп до елементів людського капіталу відносить «удосконалення, що збільшують фізичну або розумову здібність людини» [21, с. 419]. На думку Д. Брегга, активом людського капіталу є «запас фахового досвіду, накопиченого працівником» [20, с. 198]. С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі вказують, що людський капітал «включає природжені здібності і таланти, а також освіту й одержану кваліфікацію».

Українські вчені В. Куценко і Г. Євтушенко до елементів людського капіталу відносять знання, здібності й мотивації [16, с. 136], професор О. Грішнова – продуктивні здібності, особисті риси й мотивації індивідів. Варто відзначити, що за розширеним тлумаченням, людський капітал об'єднує не тільки виробничі якості персоналу, які безпосередньо впливають на здатність отримувати дохід, а і соціальні, психологічні, ідеологічні та культурні якості

людей. Продуктивні якості і характеристики працівника визнані особливою формою капіталу на тій підставі, що їхній розвиток вимагає значних витрат часу і матеріальних ресурсів і що вони, подібно фізичному капіталу, забезпечують своєму власнику більш високий дохід.

Таким чином, в основу класифікації елементів людського капіталу можна покласти відмінності за інтелектуальними, фізичними і психологічними ознаками. До основних елементів людського капіталу належать: рівень освіти (знання), професійна підготовка (навички, вміння, досвід роботи, професійна придатність та професійна адаптація), стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивація, мобільність працівника, комунікативні можливості тощо. Ми пропонуємо такий концептуальний підхід до виокремлення складових людського капіталу на різних рівнях (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Виокремлення складових формування
та збереження людського капіталу на різних рівнях в умовах кризи**

Складові формування та збереження людського капіталу		Рівні вимірювання		
		Індивідуаль- ний рівень	Мікроекон- омічний рівень	Мезоекономіч- ний, Макроеконо- мічний рівень
1		2	3	4
1. Особистісні та ділові характеристики				
Здібності	природні	+	+	+
	функціональні	-	+	+
Мотивація	внутрішні стимули	+	+	+
	зовнішні стимули	-	+	+
Мобільність	професійна	+	+	+
	територіальна	+	+	+
Культура	професійна	+	+	+
	загальна	+	-	+

Продовження табл. 1.1				
2. Освіта і професійна підготовка				
Загальні знання		+	+	+
Спеціальні знання		-	+	+
Досвід роботи	досвід роботи за суміжними професіями	-	+	+
	досвід роботи за даною посадою	-	+	+
Стаж роботи	стаж роботи на даному підприємстві	-	+	+
	загальний стаж	-	+	+
3. Здоров'я				
Природне		+	+	+
Набуте/втрачене		+	+	+
Особистісне		+	+	+
Громадське		-	+	+
4. Інституційна інфраструктура				
Інфраструктура забезпечення продуктивної зайнятості		-	+	+
Інфраструктура забезпечення освіти та здійснення наукової діяльності		-	-	+
Інфраструктура збереження здоров'я		-	+	+
Інфраструктура соціального забезпечення		-	-	+
Інфраструктура антикризового управління людським капіталом		-	-	+

¹Примітка. «+» - елемент досліджується на відповідному рівні, «-» - елемент не представлений на відповідному рівні.

Розглянемо детальніше кожний з елементів людського капіталу. Варто відзначити, що на макро- та мезорівні динаміка індикаторів за кожним з елементів людського капіталу передусім залежить від обсягів державних інвестицій у формування та збереження інфраструктури забезпечення освіти, збереження здоров'я, забезпечення зайнятості населення, соціального забезпечення, однак в умовах соціально-економічної кризи відбувається їх значне скорочення, обумовлене значним негативним впливом кризових явищ.

Здоров'я – це певний рівень фізичного, соціального, психологічного стану людини. Воно поділяється на природне або генетичне (фізичне, психічне, духовне) та модифіковане умовами праці, охороною здоров'я, психологічним кліматом у колективі. Від здоров'я та рівня фізичного розвитку залежить можливість участі працівників у певних видах трудової діяльності, їх продуктивність праці.

На фізичне і духовне здоров'я й сили працівників великий вплив мають умови праці, які характеризуються широкою гамою чинників. До них належать стан взаємовідносин у трудовому колективі, стан виробничого середовища, зміст і структура трудових і технологічних операцій, оформлення виробничих приміщень та ін. Усі ці чинники можуть або позитивно, або негативно впливати на організм працівників, погіршуючи або поліпшуючи їх фізіологічний стан. Отже, здоров'я є вагомим чинником спроможності працівників підприємства виконувати роботу.

Стан здоров'я можна розглядати як природний капітал працівників, одна частина якого є спадкоємною (базовою), а інша – сформованою за рахунок витрат самої людини, підприємств і суспільства. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу, а інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні сповільнити даний процес.

Здібності людини забезпечують передумови для ефективного використання знань; вони можуть бути як природними (генні, особисті, розвинуті), так і функціональними (здобуті на підприємстві).

Розвиток природних і функціональних здібностей людини відбувається у сім'ї, на підприємстві, у суспільстві. Кожна людина має приховані здібності, що не можуть бути розкриті доти, поки вона не потрапляє в специфічні види діяльності, де ці здібності необхідні для ефективної роботи. Особливо це проявляється тоді, коли працівники переміщуються на нові посади. Підприємство відіграє велику роль у виявленні і розвитку прихованих здібностей працівника. Розвиток здібностей значною мірою залежить від нормальних, доброзичливих відносин у колективі, високої культури. Ми вважаємо, що оцінку людського капіталу доцільно здійснювати з урахуванням як природних, так і функціональних здібностей. Оцінка функціональних здібностей працівників проводиться на основі визначення кількісних і якісних результатів їх праці у виробничій діяльності.

Мотивація є однією з суттєвих характеристик людського капіталу підприємства. Під мотивацією розуміють зовнішні та внутрішні стимули, що впливають на вид трудової поведінки персоналу та виконання завдань підприємства. Зовнішні стимули (оплата праці, премії та надбавки, підвищення за службою, моральне заохочення) та внутрішні стимули (престиж, прагнення до самореалізації, підвищення соціального статусу).

Мотивація являє собою здатність працівників реагувати на мотиватори, зовнішні фактори, що збуджують до певного виду трудової поведінки для виконання трудових функцій на максимально високому рівні. Такі види заохочення як заробітна плата, премії та надбавки, підвищення на посаді, визнання роботи керівництвом належать до винагород, що йдуть ззовні, і контролюються у більшості випадків іншими людьми.

Також неабияке значення мають і внутрішні стимули, що включають підвищення фахової майстерності, компетентності, впевненості в собі, власні відчуття успіху або невдачі у виконанні роботи, самореалізацію. На ступінь реалізації внутрішніх стимулів, що впливають із фахового й особистого розвитку, впливають такі чинники, як можливість навчання, участь у прийнятті рішень, соціальне середовище на робочому місці та ін.

Мобільність розглядають з професійної точки зору (бажання одержувати подальшу освіту, розвивати свої здібності, накопичувати досвід, опановувати нову професію та технологію) та з територіальної (зміна місця проживання, місця роботи). Мобільність – це готовність та бажання працівника у разі необхідності змінити місце роботи, місце проживання та освоїти нову професію.

Фахова мобільність припускає опанування відомого для даного часу місця мінімуму певних загальних і фахових знань, умінь, а також високу мотивацію, спрямовану на розвиток людського капіталу. Фахову мобільність поділяють на горизонтальну фахову мобільність (у межах однієї професії) і вертикальну (мобільність між професіями).

Що стосується територіальної мобільності, то вона обумовлена не тільки соціально-економічними чинниками, але і соціально-психологічними. Територіальна мобільність включає здатність не тільки змінити місце роботи та місце проживання, але і готовність працівника долати шлях від місця проживання до свого робочого місця.

Рівень знань – це важливий елемент людського капіталу підприємства. Загальний рівень знань (середня, професійно-технічна, вища освіта) тобто наявність загальних знань необхідних для займаної посади. Спеціальні знання пов'язані зі специфікою діяльності підприємства, хоча не обов'язково повинні припускати виконання конкретних виробничих завдань, пов'язаних із використовуваною на підприємстві технологією.

Кваліфікація в загальному вигляді може бути визначена як спроможність людини виконувати сучасні виробничі функції. Кваліфікацію поділяють на загальну та професійну. Загальна кваліфікація – це сукупність необхідних знань, для виконання певних видів робіт.

Загальні обов'язкові знання для певної кваліфікації можуть бути застосовані на будь-якому рівні – підприємство, галузь, регіон. Професійна кваліфікація – це сукупність спеціальної професійної освіти, умінь,

професійних навичок та виробничого досвіду для виконання певних видів робіт певної складності. Кваліфікація характеризується рівнем наявних у працівника загальних і спеціальних фахових знань, досвіду, трудових навичок, вправності. Ці властивості відображають ті потреби, які пред'являються до здібностей працівника конкретною сферою праці і технологією виробництва. Спеціальні фахові знання диференціюють кваліфікацію за галузевою ознакою та внутрішньо-фірмовою, вони тісно пов'язані із специфікою підприємства.

Досвід роботи на посаді та досвід роботи у суміжних сферах діяльності об'єднує знання, навички, вміння, набуття досвіду конкретної роботи, операцій чи завдань. Працівники, які мають досвід роботи швидше та якісніше виконують роботу, успішніше адаптуються до її змінних умов.

Стаж роботи на конкретній посаді має вагоміше значення для виконання професійних обов'язків порівняно із загальним стажем роботи. Це пояснюється тим, що працівник удосконалює свої професійні знання і навички необхідні для даної посади, тоді коли загальний стаж роботи сприяє підвищенню кваліфікації в цілому.

Особливістю сучасного та перспективного розвитку полягає в тому, що необхідними і продуктивними в економіці стають гуманітарні, суспільні та особисті риси. Зокрема, такі характеристики як розум, здібності, відповідальність, активність, характер, рівень культури, моральність, чесність, комунікабельність.

Корпоративна культура об'єднує найбільш важливі цінності, що використовуються організацією та задають людям орієнтири їх поведінки і дії. Прийнято вважати, що саме цінності є ядром, яке визначає корпоративну культуру в цілому. Цінності визначають стилі поведінки і стилі спілкування з колегами, рівень мотивації, активність та ін.

Корпоративна культура значно впливає на процеси розвитку та використання людського капіталу підприємства через систему духовних цінностей, норм, законів поведінки, правил контролю. Без прогресивної корпоративної культури практично не можливе ефективне використання

людського капіталу. Корпоративна культура відображає характер відносин між працівниками, способи і культуру їх спілкування, розвиток між особових комунікацій; прогресивна корпоративна культура є запорукою збалансованого розвитку, ефективної діяльності підприємств.

Розширення ролі навчання відбиває той факт, що «правила економічної конкуренції змінилися» [47]. Уже недостатньо просто діяти ефективно. Для виживання і процвітання підприємствам потрібні сьогодні швидкість і гнучкість, задоволення потреб клієнтів у відношенні якості продукції, асортименту, зручності і своєчасності. Щоб відповідати цим стандартам недостатньо бути просто технічно підготовленими, необхідно аналізувати і вирішувати проблем, що відносяться до трудової діяльності, до продуктивної роботи в колективі, а також до переключення з одного виду діяльності на іншу.

На процеси формування, використання та збереження людського капіталу на особистісному рівні значною мірою впливає стан ринку праці, рівень доходів населення, соціально-економічна ситуація в країні в цілому. Скорочення реальних доходів населення, його платоспроможності обумовлюють зниження обсягів його інвестицій в людський капітал. Ключовим аспектом більшою мірою стають проблеми збереження нагромадженого людського капіталу; інвестиції відкладаються на періоди, коли вплив кризових явищ матиме менш руйнівний характер і відбудеться стабілізація основних показників, які характеризують добробут населення.

Збереження людського капіталу має вирішальне значення для відновлення економіки після кризи, подолання «нової бідності», формування передумов для поступового утвердження інноваційної моделі розвитку та підвищення міжнародної конкурентоспроможності нашої країни.

Поняття «збереження людського капіталу» безпосередньо пов'язане такою економічною категорією як «втрати людського капіталу», які можуть виявлятися у скороченні обсягу цього капіталу, зниженні його якості, погіршенні структури, зношенні тощо. Ці втрати на рівні його носія акумулюються у дестимулюючому впливі на розвиток суспільства

(домогосподарства, підприємства, регіону, країни, світу). Втрати людського капіталу є об'єктивними, а, отже, неминучими. Вони суспільством не програмуються, не регламентуються, однак, застосовуючи певні важелі, суспільство може стимулювати зменшення обсягів цих втрат чи попереджувати їх надмірне зростання [25, с. 184].

Таким чином, збереження людського капіталу ми визначаємо як запобігання втрат людського капіталу (які можуть виявлятися у скороченні його обсягів та можливостей використання, зниженні якості, погіршенні структури, зношенні тощо) шляхом створення в країні сприятливих умов, у яких живе, розвивається, навчається і працює її населення. На відміну від існуючих тлумачень, у них не тільки враховано всі елементи цих понять, але й створено теоретичне підґрунтя для оцінювання можливостей ЗЛК в умовах кризи.

Для збереження людського капіталу в умовах кризи необхідна реалізація антикризової стратегії. Говорячи про антикризове управління, зазвичай мають на увазі комплекс заходів тактичного характеру, що проводяться під час кризи. Проте, це не вичерпує весь зміст цього поняття. Його особливістю є зміна пріоритетів, а тому у сфері управління людським капіталом акценти повинні бути зміщені на збереження здоров'я та відновлення мотивації до продуктивної праці, за рахунок чого потім, після покращення загальної ситуації, й будуть вирішені завдання щодо прискореного розвитку всіх інших складових людського капіталу [13]. Збереження здоров'я та професійних навичок є стратегічними завданнями умовах кризи, вирішення яких наразі потребує використання інноваційних рішень. Низький рівень фінансування державних медичних та освітніх закладів обумовлює необхідність пошуку альтернативних джерел фінансування – надання різного виду платних послуг, пошук та залучення міжнародних грантів, створення різних «фондів розвитку». При цьому витрати на фінансування сфери охорони здоров'я та освіти поступово перекладаються на домогосподарства, які при цьому ще й вимушені сплачувати податки на утримання органів державної влади, фінансування

соціальної сфери та ін. В умовах кризи відбувається зменшення інвестицій в людський капітал на всіх рівнях, і соціальна сфера є однією з найбільш вразливих.

Варто відзначити, що незважаючи на певні суперечності, пов'язані з використанням нестандартних форм зайнятості, вони дозволяють хоча б частково і тимчасово вирішити проблему забезпечення робочими місцями, адже тривале безробіття веде до втрати кваліфікації, неможливості ефективного професійного розвитку, і подальших втрат, пов'язаних із незабезпеченням умов для продуктивної зайнятості.

Таким чином, реалізація ефективної антикризової стратегії управління процесами формування та збереження людського капіталу є важливою передумовою подолання негативного впливу кризових явищ; вона передусім передбачає підвищення рівня відповідальності органів державної влади, роботодавців для подолання корупційних, тіньових схем, рівня згуртованості населення, активізацію діяльності інститутів громадянського суспільства, формування культури стратегічного мислення, належне нормативно-правове та ресурсне забезпечення функціонування всіх елементів інституційної інфраструктури, які забезпечують формування, розвиток, використання та збереження національного людського капіталу. Реалізація антикризової стратегії також має передбачати формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом, яка об'єднує структурні підрозділи відповідних міністерств та відомств за проектним методом для забезпечення ефективної діяльності в кризовий період.

1.2. Основи формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи

У XXI столітті людський капітал є визначальним чинником забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, економічного та соціального розвитку, тому його збереження в умовах кризи є одним із стратегічних

соціальних завдань на всіх рівнях. Кризові явища вже охопили всі сфери життя – ми стали свідками не тільки соціально-економічної, політичної, військової кризи, а й кризи, пов'язаної деградацією морально-духовних цінностей. Подолання негативних наслідків сучасної кризи потребуватиме значних ресурсів і досить тривалого часу, а також інтелектуальних зусиль з боку вчених.

Процеси формування, розвитку та збереження людського капіталу на макроекономічному рівні відбуваються в рамках і під впливом формальних та неформальних соціально-економічних інститутів. Так, зокрема до формальних інститутів можна віднести органи державної влади (державні органи законодавчої, виконавчої та судової влади); інфраструктуру збереження здоров'я (Міністерство охорони здоров'я, державні та приватні лікарняні установи; санаторно-курортні заклади; управління охорони здоров'я в регіонах); інфраструктуру забезпечення освіти та здійснення наукової діяльності (Міністерство освіти і науки, дошкільні, середні, середні спеціальні та вищі навчальні заклади; науково-дослідні інститути, науково-дослідні заклади; інноваційні центри, бізнес-інкубатори); інфраструктуру забезпечення зайнятості (Державна служба зайнятості та її структурні підрозділи в містах та регіонах; приватні кадрові агенції); інфраструктуру соціального забезпечення (Міністерство соціальної політики; Пенсійний фонд; Фонд соціального захисту інвалідів; Фонд соціального страхування; Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду; Державний комітет по нагляду за охороною праці; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та інші обов'язкові страхові фонди та їх структурні підрозділи); інфраструктуру антикризового управління людським капіталом (об'єднує структурні підрозділи відповідних міністерств та відомств, які беруть участь в реалізації антикризової стратегії управління), профспілкові та громадські організації; банки, небанківські установи (кредитні спілки; страхові компанії; державні фінансові управління); телекомунікаційну інфраструктуру (телерадіокомпанії,

центри книговидавництва та друку газет і журналів, он-лайн видання). До неформальних інститутів можна віднести менталітет, релігію, культуру та відповідальність. Інституційне середовище має бути сприятливим для забезпечення високого рівня та якості освіти, збільшення тривалості життя, утвердження високих моральних цінностей, підвищення рівня відповідальності та згуртованості суспільстві, забезпечення безперервного людського розвитку в усіх його вимірах.

Однак, на жаль, кризові явища в Україні вже мають перманентний характер, і охоплюють практично всі сфери життя. Політична криза та військові дії не тільки Сході України погіршують й без того складне фінансове становище країни, зумовлюючи поглиблення так званої «нової бідності», пришвидшення інфляційних процесів, маргіналізацію окремих верств населення.

Варто відзначити, що Україна – єдина серед європейських країн, яка застрягла у міжкризовому просторі. Після глобальної кризи 2008-2009 рр. більшості країнам вдалося відновити позитивну економічну динаміку, Україна ж знову потерпає від кризових проявів. Нинішня вкрай слабка економічна динаміка України – в умовах триваючої військової агресії, поглиблення і розширення негативних тенденцій в економіці, низького рівня довіри до системи державного управління, високої корупції, слабкої фінансової дисципліни, незадовільної інвестиційної привабливості та надмірного боргового навантаження – вказує на утримання «переддефолтних» ризиків для України та зниження її конкурентоспроможності [28]. В дослідженні рейтингового агентства Moody's, опублікованому в січні 2019 р. [32] зазначається, що одним з ключових внутрішніх ризиків для України є невизначеність надходжень зовнішнього фінансування при дуже низькому рівні валютних резервів країни. Посилення кризи в Україні загрожує дефолтом за зовнішніми та внутрішніми зобов'язаннями країни.

2014 та 2022 рік поставили перед Україною небачені раніше за складністю політичні, соціальні й економічні проблеми. Необхідна концентрація зусиль усіх сил країни, усіх громадян, усіх науковців, щоб сучасні проблеми

перетворити на майбутні виклики, щоб забезпечити нову якість економічного зростання, соціалізацію економіки й цивілізацію суспільства, реальне відродження України в новій якості [33, с. 40].

Аналізуючи вплив кризових явищ на процеси формування, використання та збереження людського капіталу, можна виокремити такі основні групи чинників: глобалізаційні, політичні, економічні, соціальні (рис. 1.1). Ці чинники визначають умови, в яких діє соціально-економічний механізм збереження людського капіталу, впливають на всі елементи інституційної інфраструктури, яка забезпечує передумови для формування, розвитку, використання, збереження та відтворення людського капіталу.

Глобалізаційні чинники об'єднують такі аспекти як вплив світової фінансово-економічної кризи, циклічне уповільнення технологічного розвитку провідних країн світу, залежність вітчизняних підприємств від монопольних зовнішніх джерел сировини та енергії. Варто відзначити, що економічна криза 2008-2009 рр. в Україні була передусім зумовлена впливом кризових явищ глобального рівня на економічну систему, однак її сучасний етап є більшою мірою наслідком внутрішніх проблем, вирішення яких відкладалось на довгі роки, але яких уникнути неможливо (значне технологічне відставання, споживацьке ставлення до природних ресурсів, неврегульованість економічних відносин та ін.).

Політичні чинники в сучасних умовах мають вирішальний вплив на динаміку економічних індикаторів на всіх рівнях. Серед них варто передусім виокремити такі: політична нестабільність, корупція, військові дії на Сході країни, відсутність єдиного підходу в державній політиці щодо розвитку і використання людського капіталу. Щодо політичних чинників, варто передусім відзначити складність та різновекторність їх впливу (колапс попередньої політичної системи, нестабільність нової, і водночас підвищення рівня громадянської активності, національної свідомості та ін.).



Рис. 1.1. Вплив кризових явищ на процеси формування та збереження людського капіталу

За міжнародним рейтингом Failed States Index [24], який відображає нездатність влади контролювати цілісність території, а також демографічну, політичну та економічну ситуацію, у 2021 р. Україна посіла 117 місце і знаходилась в групі країн рівнем стабільності нижче середнього (небезпечний рівень ризиків).

Не зменшуючи важливість політичних чинників, варто відзначити, що в системі чинників впливу кризових явищ на процеси формування та збереження людського капіталу важливе значення мають також економічні чинники, адже вони визначають обсяги інвестицій, які спрямовуються на формування та збереження людського капіталу, створюють передумови для його ефективного використання. До економічних чинників ми відносимо: інфляційні процеси, знецінення національної валюти, системні економічні деформації, високу залежність від фінансової допомоги міжнародних організацій (зокрема, кредитів Міжнародного валютного фонду), низьку ефективність, енергозатратність та неконкурентоспроможність вітчизняних підприємств, непропорційні темпи зростання іпотечного кредитування, загострення конкуренції на ринку праці та ін.

Інфляційні процеси, знецінення національної валюти, що стрімко відбуваються в сучасних умовах, знижують й без того недостатні передумови для формування, розвитку, використання та відтворення національного людського капіталу. Масово зубожіле населення, яке ще не повністю усвідомлює, наскільки знизилась купівельна спроможність заробітної плати, живе без довгострокової інвестиційної стратегії формування власного людського капіталу, адже його метою в сучасних умовах передусім є виживання, а не поліпшення рівня та якості життя.

Зміни в соціально-трудовій сфері, розвиток тіньового сектору та нестандартних форм зайнятості сприяють посиленню тенденцій нестабільності, негарантованості, «хиткості» трудових гарантій та деформації відносин в сфері зайнятості. Поступово втрачається взаємозв'язок між результатами праці та рівнем її оплати, що знижує рівень мотивації до трудової діяльності.

Таким чином, адаптація до кризової специфіки є важливою умовою побудови дієвого соціально-економічного механізму, який буде здатний забезпечити ефективну реалізацію процесів збереження людського капіталу на національному, регіональному, мікроекономічному та особистісному рівні.

Висновки до розділу 1

Концептуальні засади формування, розвитку та збереження людського капіталу є ключовими для сталого соціально-економічного розвитку будь-якої країни. Людський капітал включає знання, навички, освіту, здоров'я та інші ресурси, які сприяють підвищенню продуктивності праці та покращенню якості життя населення.

Формування людського капіталу передбачає вкладання в освіту, здоров'я та розвиток навичок населення. Це може здійснюватися через інвестиції в освітні заклади, наукові дослідження, професійну підготовку та інші програми, спрямовані на підвищення якості людського потенціалу.

Під час повномасштабної воєнної агресії країна зазнає серйозних втрат людського капіталу. Втрати можуть включати втрату життів, пошкодження фізичного та психічного здоров'я, руйнування освітніх та медичних закладів, вимушену міграцію населення та інші негативні наслідки. Це призводить до зменшення потенціалу робочої сили, зростання безробіття та зниження рівня освіченості та професійних навичок населення.

Основні виклики трудової безпеки країни пов'язані зі збереженням та захистом людського капіталу. Це включає забезпечення безпеки на робочому місці, протидію дискримінації, покращення умов праці, забезпечення соціального захисту та прав працівників. Країна повинна приділяти увагу розвитку та підтримці важливих галузей, що сприяють створенню нових робочих місць та розвитку інноваційних індустрій. Забезпечення стабільної трудової сфери, розвиток гнучкого ринку праці та навчання впродовж життя є важливими чинниками трудоворесурсної безпеки.

Отже, концептуальні засади формування, розвитку та збереження людського капіталу мають вирішальне значення для стабільного розвитку країни. Втрати людського капіталу під час повномасштабної воєнної агресії є серйозним викликом для відновлення та розвитку суспільства. Забезпечення трудової безпеки і вирішення викликів, пов'язаних зі збереженням та розвитком людського капіталу, є важливим завданням для країни у забезпеченні стабільного та сталого розвитку.

РОЗДІЛ 2

ОБҐРУНТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ДО СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВНУТРІШНІХ ТА ЗОВНІШНІХ НЕБЕЗПЕК

2.1. Підходи до сутності та змісту людського капіталу в умовах внутрішніх та зовнішніх небезпек

Конкурентоспроможність національної економіки багато в чому визначається рівнем професіоналізму, знань, досвіду, втілених у людському капіталі. Головною ознакою людського капіталу є можливість його використання для створення суспільного блага на основі його капіталізації.

Людський капітал забезпечує економічне та технологічне зростання, а також, розвиток культурних, моральних, демократичних цінностей в суспільстві.

Теоретико-методологічні та концептуальні засади формування людського капіталу та їх визначення міжнародною науковою спільнотою розпочалось з присудження Нобелівської премії в галузі економіки її основоположникам Т. Шульцу (1979) і Г. Беккеру (1992). Публікація фундаментальних праць Т. Шульца «Формування капіталу освіти» та «Інвестиції в людський капітал» і Г. Беккера «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз з особливим акцентом на освіту» поклали початок новому напрямку економічної теорії. Вони привернули увагу переважній більшості дослідників, науковців, освітян та представників світових фінансово-інвестиційних структур.

Так, у проекті Світового банку «Розвиток людського капіталу» людський капітал визначено як «знання, навички та здоров'я, в які люди вкладають кошти і які вони акумулюють протягом свого життя, що дозволяє їм реалізовувати свій потенціал як продуктивним членам суспільства».

Ця тематика знайшла позитивне сприйняття в українських вчених. Однією з перших була видана монографія з проблем людського капіталу в О. Грішної, яка визначає людський капітал як «сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу». Людський капітал виступає тут головним чинником економічного зростання, покращення добробуту в суспільстві, проте він потребує довготривалих та дороговартісних інвестицій. Інвестування в людський капітал відбувається перш за все шляхом поліпшення якісної освіти, створення гідних робочих місць, навчання професійних навикам, професійної, наукової й освітньої мобільності тощо.

За роки незалежності Україна набула потужний людський капітал, який вирізняється високим рівнем освіти, креативності, вмотивованості на саморозвиток та актуалізацію своїх навичок, в тому числі й цифрових. В умовах повномасштабної воєнної агресії з боку Росії найбільшою загрозою для економіки України стала втрата людського капіталу.

Відомий науковець з проблем людського капіталу професор В.П. Антонюк систематизувала загрози, що супроводжують втрати людського капіталу: втрата здоров'я, унеможливлення нормального функціонування родини, руйнування соціальної інфраструктури відтворення населення та ускладнення її функціонування, зниження можливостей для професійної реалізації. А головне, за її думкою, є кількісна втрата людського капіталу.

Наукові публікації українських фахівців здебільше стосуються лише мирних умов. І мало що можливо використати в період воєнного стану. Війна унеможлиблює нормальне відтворення, розвиток, збереження та використання людського капіталу. Водночас найпотужнішим ресурсом воєнного протистояння та повоєнної відбудови країни є людський капітал. Саме людський капітал має забезпечити економічне та технологічне зростання, а

також, розвиток культурних, моральних, демократичних цінностей в суспільстві у повоєнний період. Це зумовлює нагальну потребу у формуванні стратегії збереження, розвитку та відновлення людського капіталу.

Людський капітал та фактори його формування, розвитку і збереження є цілісною системою. Серцевиною системи є людський капітал з притаманними йому характеристиками – внутрішніми чинниками його формування і розвитку. До системи формування, розвитку та збереження ЛК доцільно включати чинники, що створюють сприятливі умови для нагромадження людського капіталу в країні.

Потребують визначення вектори розвитку людського капіталу на підставі дослідження чинників його формування та капіталізації. Чинники розвитку людського капіталу групуються залежно від середовища їх виникнення на внутрішні та зовнішні. **Внутрішні чинники (якості) людського капіталу** – це сукупність характеристик окремих індивідів із притаманними їм вродженими та набутими якостями. Кожен носій людського капіталу має унікальні характеристики, що складаються з якостей, отриманих у спадок, а також розвинених і здобутих у процесі навчання, роботи, життєвого досвіду, способу життя тощо.

Зовнішні чинники людського капіталу розподіляються за рівнем впливу на фактори прямої (макросередовище) та опосередкованої дії (глобальне середовище). *Зовнішні чинники прямого впливу* створюють сприятливе, або несприятливе середовище до формування, розвитку, використання та утримання людського капіталу в країні. Чинники прямої дії формуються державними політиками у відповідних сферах.

Чинники зовнішнього середовища опосередкованої дії знаходяться поза межами впливу інституцій макросередовища та виступають маркерами та орієнтирами, які формують розуміння визначальних трендів глобального розвитку. Глобальні тренди можуть формувати як позитивним, так й негативні вектори розвитку людського капіталу.

Внутрішні якісні характеристики людського капіталу знаходять своє продовження у зовнішньому чиннику прямої дії, що дозволило їх класифікувати через наскрізне поєднання чинників у пари.

За змістом та сутністю людського капіталу та чинників його формування визначились такі пари: самоідентичність – культурне середовище країни, історична спадщина; навички – національна система освіти; талант – конкуренція на національному ринку праці; внутрішня мотивація – якість трудового життя; здоров'я – система охорони здоров'я та медичного страхування; мережева взаємодія – цифрова трансформація суспільства. Орієнтирами для розвитку сформованих пар послуговуються глобальні чинники, які можуть мати як позитивний так негативний вектор (табл. 2.1).

Створені пари, що вживаються разом і становлять цілісне уявлення, уможливають поглиблене розуміння сутнісних аспектів формування, розвитку та збереження людського капіталу країни, а глобальні орієнтири визначають тренди їх розвитку.

Пара чинників *«самоідентичність – культурне середовище, історична спадщина»* обумовлюють зміцнення культурного коду нації, гідність та самосвідомість її членів, консолідацію громадянського суспільства, розвиток демократії та оздоровлення суспільства. Культурне середовище сформоване у країні визначає стратегію розвитку суспільства, етичні і моральні цінності. Ці чинники формують ефективну взаємодію членів суспільства, узгоджують авторитет держави і суспільну довіру, забезпечують укладання та дотримання суспільного договору. Ця пара чинників сприяє формуванню гідної політичної еліти, яку підсилює соціальна енергія свідомих громадян суспільства.

Вагомість впливу культури на економіку досліджено у роботі Р. Шиллера, де він пояснює зв'язок між зміною ціни на активи та економічними наративами. Наративи змінюють економічну поведінку суб'єктів ринку. Наративом може виступати будь-яка одиниця інформації. У цифровому просторі розповсюдження інформації набуває значних масштабів та є невіддільною частиною соціально-економічної політики країни.

Таблиця 2.1

Вектори впливу внутрішніх та зовнішніх чинників формування, розвитку та збереження людського капіталу

Внутрішні характеристики (чинники)	Зовнішні чинники	
	Макросередовище	Глобальне середовище
Самоідентичність	Культурне середовище країни, історична спадщина	Мультикультурність Посилення національної ідентичності «Економічні наративи»
Навички	Національна освітня система	Глобальна освітня система
Талант	Конкуренція на національному ринку праці	Конкуренція на глобального ринку праці
Внутрішня мотивація	Якість трудового життя	Гуманізація соціально-трудової сфери
Здоров'я	Національна система охорони здоров'я та медичного страхування	Інноваційні медичні технології Пандемії, військова агресія
Мережева взаємодія	Цифровізація суспільства і національної економіки	Глобальні цифрові технології

У глобальному вимірі названа пара визначається протилежними векторами розвитку: один – формування мультикультурного середовища, чому сприяють цифрові технології через діяльність соціальних мультикультурних мереж. Інший – посилення національної ідентичності, через опір зовнішнім загрозам. Поєднання цих трендів забезпечується глокалізацією, яка сприяє проникненню глобальних тенденцій на регіональний, місцевий рівень, та при цьому зберігає та посилює місцеві особливості.

Пара чинників «*навички – національна система освіти*» є базовою для формування та розвитку людського капіталу, його інноваційних характеристик. Традиційно навички поділяють на жорсткі (hard skills) та м'які (soft skills). До жорстких належать суто професійні компетенції, натомість до м'яких належать такі: вміння переконувати, налагоджувати зв'язки, лідерські якості, особистісний розвиток, критичне мислення, вміння дотримуватися термінів тощо. Цифровізація економіки зумовлює попит на принципово нові навички, які доцільно визначити як смартнавички. До смартнавичок вважаємо за

доцільне віднести просунуті професійні цифрові навички, вміння створювати нові технології й нові цифрові продукти, взаємодіяти з «розумними» цифровими технологіями, наприклад, штучним інтелектом.

Попит на м'які навички підвищують мобільність робочої сили, а на смартнавички формує запит на цифрову міграцію як на рівні країни, так і в глобальному вимірі. Цифрові навички дозволили частині ВПО та вимушеним мігрантам під час війни зберегти робоче місце та реалізовувати свій талант через використання цифрових технологій.

Освіта є початковою стадією інвестування в людський капітал. На цьому етапі індивід швидко нарощує свій запас людського капіталу за допомогою освіти, що з часом приводить до зростання продуктивності праці. Головний чинник впливу на формування та розвиток людського капіталу є система шкільної освіти, оскільки вона забезпечує довготривалий вплив на його якість. Подальше формування всіх видів навичок відбувається у системі професійної та вищої освіти та підтримується навчанням впродовж всього життя. Зовнішнім вектором тут виступає доступне цифрове освітнє глобальне середовище. Освітні цифрові платформи спростили доступ до знань та забезпечили широкий вибір освітніх курсів для всіх охочих.

Пара чинників «*талант – конкуренція на національному ринку праці*» тісно пов'язана з попередніми. *Талант* — це найвищий рівень виявлення людських здібностей. Талант, як і всі інші здібності, людина може розвивати впродовж усього життя за наявності сприятливого середовища. Сприятливі умови для розвитку здібностей створює шкільна, професійна та вища освіта, цінності, які сповідуються в родині, соціокультурне середовище. В умовах сучасної економіки формується нове цифрове середовище, що сприяє розвитку цифрових здібностей і талантів та їх реалізації. Талант створює переваги носію людського капіталу у *конкуренції* за кращі умови праці. Конкуренція на ринку праці зростає внаслідок поширення цифрових технологій, які створюють цифровий сегмент для конкуренції талантів. Глобальним трендом тут є формування та розвиток цифрового сегмента глобального ринку праці, на

якому відбувається конкуренція за кращі таланти, з одного боку, та кращі умови праці, з іншого боку. Українські фахівці з просунутими цифровими навичками є учасниками цього глобального сегмента ринку праці.

Внутрішня мотивація формується на підставі значущості для індивіда роботи, яка виконується, та можливості досягнення успіху за умови належного виконання завдань. Зміна внутрішніх чинників людського капіталу значною мірою визначається процесами, що відбуваються в зовнішньому середовищі людського капіталу. Зовнішня мотивація створюється під впливом економічних, соціальних, освітніх, культурних та інших чинників, які формують належну *якість трудового життя*.

Змістовними характеристиками якості трудового життя є: можливість повної зайнятості та її стабільність; відсутність дискримінації та утиску у сфері зайнятості; гідна та справедлива винагорода за працю; безпечні умови праці; гідна тривалість робочого часу; зайнятість відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня; перспективи кар'єрного зростання та самореалізації; наявність інноваційних та творчих складових трудового процесу; соціальний діалог; соціальний захист, забезпечення соціальних гарантій тощо. Наведений перелік доцільно доповнити ще надзвичайно важливою складовою – *цифровою безпекою у сфері праці*. Остання складова обумовлена, по-перше, цифровізацією бізнес та виробничих процесів та супроводжується випередженням темпів розвитку технологій над впровадженням безпекових заходів насамперед на мікрорівні. По-друге, російсько-українська війна загострила питання цифрової безпеки через хакерські атаки на об'єкти критичної інфраструктури, інформаційні ресурси міністерств та відомств.

Глобальним трендом для названої пари є гуманізація праці, що набула нового змісту в зв'язку з цифровізацією виробничих процесів, поширенням дистанційної зайнятості, яка реалізується за допомогою цифрових технологій.

Важливою для формування та розвитку людського капіталу є пара чинників «*здоров'я – національна система охорони здоров'я та система медичного страхування*», що забезпечує ефективну реалізацію всіх інших. Здоров'я

дозволяє реалізувати продуктивну працю носія людського капіталу та залежить від сукупності генетичних, фізіологічних, культурних, соціальних, економічних та ін. чинників. Задовільний стан здоров'я є однією з умов, що дозволяє реалізовувати людині свої таланти, здібності та навички.

Національна система здоров'я та медичного страхування формують сприятливі умови для ведення забезпечення довшої тривалості життя, низької смертності, медичного обслуговування населення. Реалізовувати медичні послуги дозволяє система медичного страхування. Національні системи охорони здоров'я та медичного страхування формують сприятливі умови для відтворення населення у простому, або розширеному режимі.

Для цієї пари позитивним глобальним вектором є розвиток медичних технологій, фармацевтики. Негативними векторами є пандемії та війни. За даними доповіді ПРООН «Про людський розвиток 2021/2022» визначено зниження індексу людського розвитку (ІЛР) у понад 90% країн у 2020 р. і 2021 р. внаслідок деструктивного впливу на нього пандемії на COVID-19.

Для розвитку людського капіталу особливе інноваційне значення набуває пара, де поєднано *мережеву взаємодію та цифровізацію суспільства і економіки*. Соціальні мережі розширили канали та сформували нові майданчики для спілкування, прибрали територіальні кордони та пришвидшили процес взаємодії. Це знайшло своє відображення й у трудовій сфері, де цифрові технології зумовили новий тип взаємодії між учасниками трудового процесу та змінили сутнісне розуміння робочого місця, принципи його організації. Технології уможливили взаємодію працівників у цифровому робочому просторі, трансформували соціально-трудові відносини в цифровий формат.

У глобальному просторі розвиток цифрових технологій призводить з одного боку, до технологічних проривів, а з іншого до зростання кіберзагроз, поширення дезінформації, неправомірного використання даних, в тому числі персональних, маніпулювання тощо. «Кожен день в мережі інтернет набуває вигляд даних, якими можна обмінюватися, обмінюватися або купувати, що,

викликає безліч тривожних питань про те, хто має доступ до таких даних, особливо до конфіденційної особистої інформації, а також про те, як ці дані використовуються».

Зовнішні прямої дії чинники формують сприятливі умови для позитивних змін через стратегії розвитку, політики, програми та плани їх реалізації з метою поліпшення внутрішніх чинників людського капіталу країни. Запропоновані пари допомагають виявляти розриви між ними та сформувати комплексний, системний підхід до формування стратегії відновлення людського капіталу у повоєнний період. Зовнішні чинники непрямої дії дають розуміння глобальних тенденцій та векторів, які слід враховувати при формуванні національної стратегії відновлення людського капіталу у повоєнний період. Розроблена класифікація факторів розвитку людського капіталу є зручним інструментом для визначення пріоритетів розвитку людського капіталу у повоєнний період.

2.2. Людський капітал: втрати та надбання в умовах воєнного стану

Людський капітал України напередодні повномасштабного російського вторгнення (2022 р.). Україна належить до країн з високим рівнем людського капіталу, який є висококваліфікованим, добре освіченим, креативним та вмотивованим до ефективної трудової діяльності. Це підтверджує гідне місце країни у різних міжнародних рейтингах (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Позиція України щодо розвитку людського капіталу у міжнародних рейтингах у 2017-2021 рр.

Індекси	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.
Індекс людського розвитку, UNDP	88	88	74	78	77
Індекс талантів, IMD	59	48	44	42	46
Індекс конкурентоспроможності талантів, GTCI	69	61	63	66	61

За індексом людського розвитку у 2021 р. Україна посіла 77 позицію серед 191 країни, названий індекс оцінює здоров'я і довголіття, знання і гідний рівень життя. За цим індексом Україна належить до 2-ї групи країн за рівнем людського розвитку – країн з високим рівнем.

Індекс талантів включає оцінку лише 64 країн, серед яких Україна знаходиться у останній третині рейтингу та посідає 46 місце у 2021 р. Оцінка проводиться за трьома інтегральними субіндексами: інвестиції й розвиток (заохочення талантів країни) – 26 позиція, привабливість (утримання та залучення талантів ззовні) – 63 позиція, готовність (якість навичок) – 44 позиція. Найнижчі значення за субіндексом «привабливість» країна отримала за такими показниками: відтік мозків – 62; якість життя – 62; іноземні висококваліфіковані кадри – 58; оплата праці – 60; справедливість – 61. Наведені позиції засвідчують, що збереження людського капіталу не було пріоритетним напрямом соціально-економічного розвитку.

За оцінками міжнародного рейтингу конкурентоспроможності талантів (GTCI, 2021) Україна посідала 61 сходинку зі 155 країн. Цей рейтинг передбачає оцінювання за такими інтегральними показниками: можливості (Enable) – 85 позиція, залучення (Attract) – 80, зростання (Grow) – 57, збереження (Retain) – 59, професійно-технічні навички (Vocational and Technical Skills) – 69, глобальні знанняві навички (Global Knowledge Skills) – 39. Перелічені показники у рейтингу об'єднано у 2-ї групи: перші чотири показники оцінюють умови, політику формування та сприяння розвитку талантів у країні, останні два є результатом попередніх – якість талантів.

Важливим є той факт, що попри недостатньо сприятливі умови для розвитку талантів країна має високе значення за показником *глобальні знанняві навички*. Цей показник враховує робочу силу з вищою освітою, науковців, професіоналів та менеджерів вищої ланки, а також вплив талантів на розвиток економіки: інновації, високотехнологічний експорт, нові продукти, наукові доробки.

За даними Держстату України постійне населення в країні за останні 32 роки скоротилося майже на 10,6 млн осіб та станом на 1 січня 2022 р. становило 41,0 млн осіб з одночасним скороченням чисельності населення працездатного віку (16-64 років) на 6,6 млн осіб, яка складала 27,6 млн осіб. Станом на 1 січня 2022 р. у структурі населення 24,97% припадало на осіб старше 60 років, 16,0% – на осіб віком до 15 років. Україна характеризується процесами природного скорочення, які виявляються у переважанні народжуваності над смертністю, водночас наявна тенденція до повільного зростання тривалості життя, зокрема у 1990 р. середня тривалість життя складала 70,42 роки, найнижче значення припадало на 1996 р. – 67,08 роки, у 2020 р. – 71,35 роки, з падінням у 2021 р. – 69,77 роки.

За даними Державної служби статистики України у 2021 р. кількість робочої сили у віці від 15 років і старше (без визначеної старшої вікової межі) становила 17,4 млн осіб., або 54,6 % до населення відповідного віку, у 2020 р. становив 17,7 млн осіб, або 55,1 %; у 2019 р. – 18,2 млн осіб., або 56,3 %. За ці роки відбулося скорочення робочої сили майже на 800 тис осіб.

До 2019 р. в Україні вівся облік робочої сили у віці від 15 до 70 років. За цим показником відбулося скорочення на 2,8 млн осіб з 20,9 млн осіб у 2010 р. до 18,1 млн осіб у 2019 р. Наведені дані засвідчують наявність негативної тенденції скорочення робочої сили у довоєнний період, яка зберігається тривалий період на тлі від'ємного природного руху населення (рис.2.1).

Варто акцентувати на значному розриві у кількісних показниках населення та робочої сили у період 2014-2015 рр. Зменшення населення за названий період склало 2,5 млн осіб. Це було зумовлено анексією АР Крим та російським вторгненням на схід України й окупацією частини Донецької, Луганської областей. Окрім того, наведені дані засвідчують тенденцію до природного скорочення населення та робочої сили країни, що посилювалася трудовою міграцією.

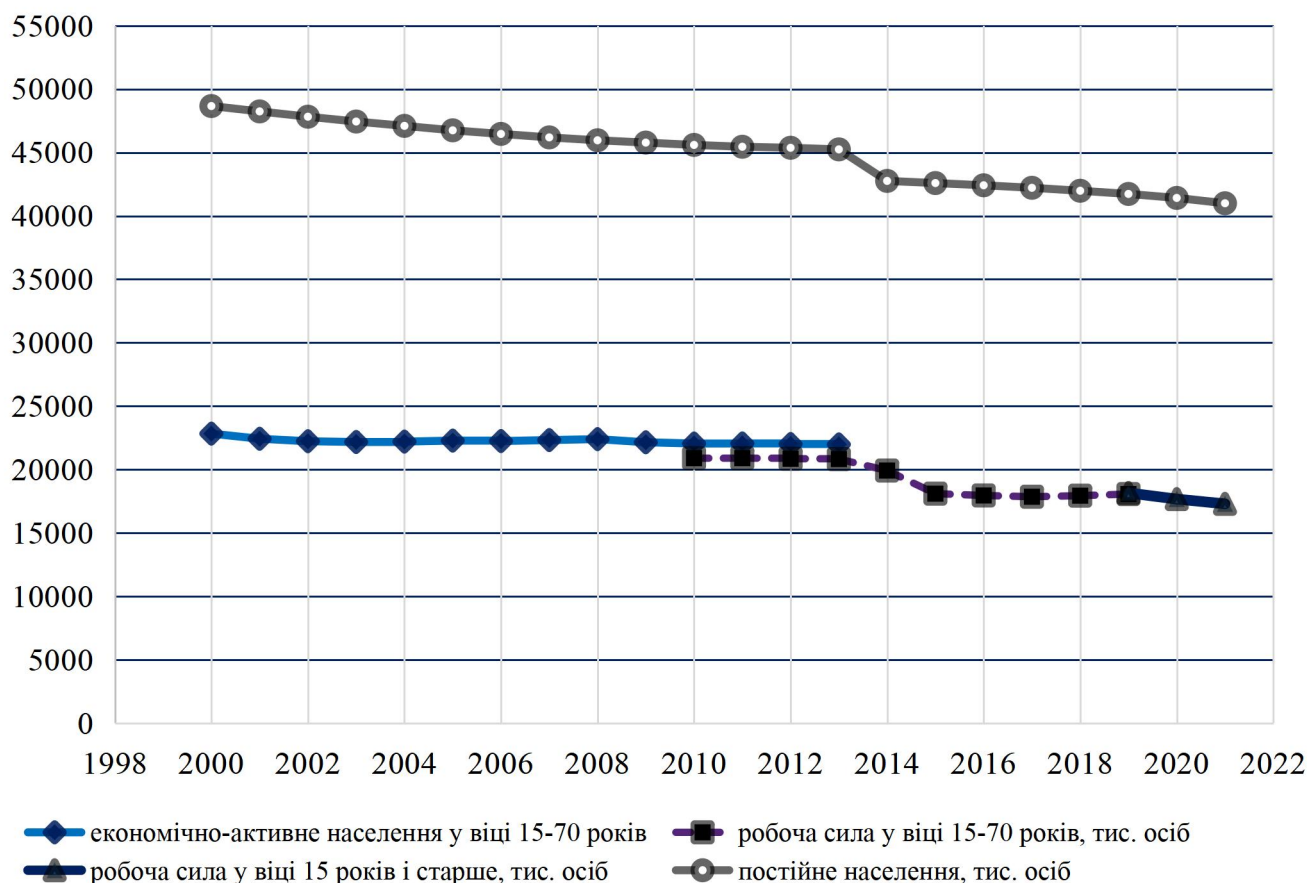


Рисунок 2.1. Населення та робоча сила України, 2000-2021 рр.

За даними Звіту (World Migration Report, 2022) у 2020 р. Україна посідала 7 місце серед країн за походженням емігрантів, кількість яких становила 6,05 мільйонів осіб, або 12,2% від загальної кількості населення країни. Міграційний відтік людського капіталу обумовлений вищим розміром оплати праці за кордоном у порівнянні з Україною. Проте більшість трудових мігрантів мали на батьківщині родини та перераховували на їх утримання зароблені кошти та мали намір повернутися додому.

2.3. Втрати людського капіталу внаслідок російської агресії 2022 р.

24 лютого 2022 р. Росія здійснила повномасштабне вторгнення на територію України. Внаслідок чого Україна зазнала значних втрат людського капіталу. Ці втрати доцільно розподілити на дві групи: прямі та непрямі. До

прямих втрат належать вимушена міграція, примусова депортація населення України в Росію, загибель та поранення військових та цивільного населення.

За даними оприлюдненими на вебпорталі Європарламенту станом на 12 липня 2022 р. понад 5,6 млн. українських біженців перебувають в Європі. За даними МОМ в Європі зафіксовано понад 6,16 млн. українських біженців станом на кінець липня. У структурі мігрантів переважають жінки й діти, 2/3 вимушених мігрантів мають вищу освіту, що формує потенційні ризики появи дисбалансів у статевій, віковій, освітній структурі населення, у разі їх повернення.

Повернення українців, які виїхали буде залежати від тривалості війни та масштабів руйнувань на території України, а також від можливостей українців знайти гідну роботу за кордоном, а для українських здобувачів освіти отримати доступ до освітньої системи. Результати різноманітних опитувань настроїв вимушених мігрантів засвідчують невизначеність щодо часу повернення на батьківщину, або ймовірності можливого повернення. За даними серпневого опитування від 34,8% до 36% планують повернутися по завершенню війни, або коли стане безпечно, ще 12,9 % через рік або кілька років по завершенню війни, 6,8% не планують повертатися, 17% – не визначилися.

Слід звернути увагу, що виїхали з України переважно жінки і діти, внаслідок впровадження обмежень для чоловіків віком 18-60 років. За оцінкою МОН за кордоном станом на початок вересня перебувало 492077 дітей та 16449 вчителів. Для розуміння масштабів відтоку дітей шкільного віку зазначимо, що кількість учнів загальноосвітніх шкіл в Україні у 2020-2021 навчальному році складала 4,2 млн осіб. Дані про кількість українських студентів, які перебувають за кордоном відсутні.

Ситуацію з вимушеними українськими мігрантами шкільного та студентського віку доцільно розглядати з двох боків. З *одного боку*, навчання української молоді за кордоном сприятиме формуванню нового високоосвіченого, мультикультурного прошарку молоді. Цьому сприятимуть

доступ української молоді до безоплатного навчання в закладах освіти Європейських країн та програми підтримки вимушено переміщених родин з України. Слід зауважити, що наразі для українських родин закордоном діють програми тимчасового прихистку тривалістю 2 роки.

З іншого боку, певна частина високоосвіченої молоді не повернеться на батьківщину. Доцільно припустити, що переважно це стосується студентської молоді та учнів старшої школи. Оскільки ця частина молоді за віком є менш залежною від батьків, а за умови продовження навчання в університетах та професійно-технічних закладах освіти Європи пройде адаптацію та може бути асимільована у країнах тимчасового проживання. Вибір молоді на користь повернення на батьківщину буде зумовлений двома основними чинниками: тривалістю війни в Україні та відкритістю європейського ринку для гідного працевлаштування.

Ще однією складовою втрати людського капіталу є **примусова депортація** громадян України до Росії. Понад 1,6 млн. громадян України було депортовано до Росії. За даними Національного інформаційного бюро депортовано 685 тис. дітей.

Головним викликом тут є повна безправність «евакуйованого» Росією з окупованих територій населення та розміщення його у віддалених від кордонів з Україною регіонах. Щодо дітей і підлітків загрозою є примусове насадження мови, культури, що спрямовано на руйнування ще остаточно не сформованої національної ідентичності та українського культурного коду.

Україна має значні **втрати цивільного населення**. За даними Управління верховного комісара по правам людини ООН станом на 23 жовтня 2022 р. зафіксовано 16150 випадків загибелі, або поранення цивільного населення в Україні, зокрема 6374 загиблих і 9676 поранених. Ці дані наводяться із застереженням, що втрати значно більші, проте існують ускладнення з отриманням інформації з місць де ведуться активні бойові дії.

До *непрямих втрат* доцільно віднести недоотримання бізнесового доходу підприємцями та заробітної плати працівниками і, головне, неможливість

повною мірою використовувати інтелектуальний, творчий потенціал людського капіталу внаслідок воєнних дій на території України. Також, до непрямих втрат належать потенційні втрати в освітній сфері, зокрема недостатній рівень інвестицій у людський капітал внаслідок руйнування освітньої інфраструктури, ненадання освітніх послуг в повному обсязі, неможливість долучитися до їх отримання всім учасникам освітнього процесу. Перелік непрямих втрат не є вичерпним та потребує детального опрацювання і прорахунків у повоєнний період.

Неможливість використання повною мірою інтелектуального та творчого потенціалу людського капіталу країни в умовах війни. Це зумовлено втратою роботи, або іншого прибуткового заняття українцями внаслідок руйнування підприємств, організацій. Певна частина бізнесу опинилася у ситуації часткової або повної втрати попиту на їхні товари та послуги внаслідок зміни цінностей.

До того ж додаються складнощі з пошуком гідної зайнятості, з якими стикнулися ВПО та ті, хто виїхав за кордон. На території України, де не ведуться активні воєнні дії, це пов'язано з низькою діловою активністю бізнесу, що зумовлено необхідністю витрат певного часу, фінансового та людського ресурсу (спеціалістів) на релокацію та налаштування виробничих потужностей, зниженням платоспроможності населення. За кордоном головною перепорою є мовний бар'єр, який посилюється високою конкуренцією на ринку праці та місцевим законодавством країни, що приймає (підтвердження кваліфікації або ліцензування для виконання кваліфікованої роботи, якою біженці займалися на батьківщині).

Передусім, несприятливим тлом для розвитку креативності людського капіталу та його самореалізації є стан більшості українців, що можна характеризувати як стресовий. За даними опитування СГ «Рейтинг» (18 опитування, 8.10.2022-9.10.2022) 40% опитаних визначають свій стан як напружений або дуже напружений, ще 35% визначають, що мають середній рівень емоційного виснаження. Позитивним є зниження рівня тривожності на

10 в.п. у порівнянні з квітневим опитуванням. Несприятливий стан здоров'я не обумовлює продуктивну зайнятість.

Освітня складова формування людського капіталу є визначальною інвестицією у людський капітал, формує й розвиває людський потенціал країни, забезпечує інноваційний розвиток економіки. В умовах цифрової трансформації економіки людський капітал стає її драйвером. Це вимагає системних та значних освітніх інвестицій у нього через формування гнучкої, технологічно добре оснащеної системи освіти, яка відповідає запитам бізнесу.

Внаслідок повномасштабної війни щодня відбувається **руйнування освітньої інфраструктури**. Станом на вересень 2022 р. щонайменше 1270 освітніх заклади пошкоджено. Втрати України від руйнування фізичної інфраструктури (житлових будинків, комунальної, дорожньої, залізничної інфраструктури; освітніх та медичних закладів тощо) становлять понад 127 млрд дол. США.

Складним викликом для національної системи освіти є **освітній процес на новоокупованих територіях**, який відбувається за трьома сценаріями: припинення освітнього процесу, продовження освітнього процесу за українськими стандартами, здійснення освітнього процесу за стандартами окупанта. Випадки відновлення освітнього процесу із зміною стандартів, вимог та програм зафіксовано в Енергодарі, Мелітополі, Волновасі, Маріуполі, Ставропольську.

На підконтрольних Україні територіях негативним наслідком є переведення повністю, або частково освітній процес у дистанційний формат з застосуванням інформаційних технологій. У регіонах, де відбуваються активні бойові дії навчання взагалі не проводиться, а у відносно спокійних регіонах освітній процес супроводжується численними перервами на повітряні тривоги та відключення електроенергії. Це означає, що певна частина матеріалу переноситься на самостійне опанування без належного пояснення.

Це додатково посилює стан психологічного та емоційного стресу, значно знижує як якість викладання, так і сприйняття та опрацювання навчального

матеріалу. Не всі учасники мають доступ до освітнього матеріалу через поганий інтернет-зв'язок та наявність необхідного технічного обладнання. Переважна частина учнів, студентів використовують смартфони, що обмежує їх можливості у виконанні завдань під час занять.

Найбільш складна ситуація з доступом до освіти у ВПО. А саме, 26% серед опитаних ВПО вказали на відсутність інтернету, 15% – відсутність обладнання, необхідного для навчання, 15% – зазначили, що школи не працюють взагалі.

Окреслені проблеми посилюються труднощами, що мали місце в освітній сфері через карантинні обмеження на COVID-19. Водночас переміщення освітнього процесу в онлайн формат у попередньому і поточному навчальних роках сформувало підґрунтя для швидкого відновлення освітнього процесу у воєнний час. Проте із впевненістю можна констатувати, що загальна якість дистанційної освіти з 2020 року дотепер не набула того рівня, щоб забезпечувати зростання людського капіталу, а не наздоганяти або втримувати на допандемічному рівні.

Здобутки людського капіталу

Попри значні втрати людського капіталу Україна має певні надбання. Окреслимо основні здобутки. *По-перше*, посилення **національної самоідентичності**, підтвердженням чого слугують результати опитування агентства Рейтинг (1000 респондентів, 27.04.2022 р.). Так, 92% респондентів вважають себе українцями, лише 5% – росіянами. З 2008 р. по 2014 р. частка громадян, які ідентифікували себе українцями становила 83%, а 15% – вважали себе росіянами. 89% опитаних визначають дії російських військових як геноцид проти українського народу.

Переважна більшість опитаних 80% вважають українську мову – рідною, проте постійно нею користуються лише 51%. Слід відзначити позитивну динаміку зростання цього показника, зокрема з 2012 р. по 2022 р. на 10 в.п.. Проте складно назвати такі темпи зростання використання української мови у повсякденному житті задовільними. Це обумовлено насамперед прогалинами у державній політиці щодо «мовного питання».

Воєнна агресія Росії спонукала українців до переосмислення радянського минулого, ставлення до української мови. Війна стала тригером дерусифікації суспільної думки в Україні та зумовила **зміну цінностей населення, це по-друге**. Характерним для українців стало відчуття гордості за свою країну та почуття патріотизму. Українці стали віддавати перевагу нематеріальним цінностям: спілкуванню з близькими, соціальній взаємодії та взаємодопомоги, альтруїзму. Напроти матеріальні цінності стали другорядними. Це призвело до відродження активної громадянської позиції у громадян України. Можна говорити, що відбулося формування спільноти однодумців об'єднаних новими цінностями, яка поширилася за межі країни.

По-третє, зміна цінностей населення активізувала **волонтерський рух**, який набув поширення після подій Майдану та Революції Гідності у 2014 р. Волонтерський рух в Україні характеризується активною участю небайдужих громадян у розв'язанні проблем суспільства. Важливо відзначити поряд з матеріальним, саме трудовий внесок волонтерів та небайдужих громадян, масове залучення українців до надання інформаційної та організаційної допомоги. Прикладами може слугувати допомога підрозділам територіальної оборони в облаштуванні захисних споруд; приготування їжі, пошук житла, допомога у працевлаштуванні внутрішньо переміщеним особам; надання фахових трудових послуг лікарями вчителями, вихователями, юристами та іншими фахівцями без отримання оплати особам постраждалим внаслідок агресії тощо. На окрему увагу заслуговує цифрові трудові послуги на волонтерських засадах.

По-четверте, важливим досягненням є формування **національної цифрової культури**, яка заснована на вмінні користувачів виокремлювати правдиву, релевантну інформацію та дотримання інформаційної безпеки й гігієни. Україна знаходиться на початковому етапі формування національної цифрової культури. Водночас з початку війни більшість українських користувачів змінили повсякденні звички користування інтернет-джерелами, зокрема зросла довіра до джерел державних установ, змінилося ставлення до захисту

особистих даних, трансформувалася поведінка у соціальних мережах. В цілому українці стали більш свідомо ставитися до споживання інформації, її розповсюдження та дотримання правил інформаційної безпеки.

На тлі становленні цифрової культури та завдяки розвинутим цифровим навичкам активної частини населення відбулося формування української потужної ІТ-армії. Це ІТ-спільнота, завданням якої є нейтралізація дій ворога в інформаційному та кіберпросторі. До складу ІТ-армії входять фахівці з різних галузей: розробники, фахівці з кібербезпеки, аналітики, економісти, таргетологи, копірайтери, дизайнери тощо, які поряд з цифровими навичками мають високу мотивацію бути корисними своїй батьківщині. За даними телеграм каналу Міністерства цифрової трансформації з 26.02.22 по 30.07.2022 р. ІТ – армія атакувала більше ніж 6000 онлайн ресурсів РФ.

Результати аналізу втрат та здобутків дають підстави для реалізації потенційних можливостей і здобутків відновлення людського капіталу та зниження потенційних ризиків (рис. 2.2).



Рисунок 2.2. Систематизація здобутків, потенційних можливостей відновлення людського капіталу та загроз для його розвитку

Потенційними можливостями є: формування об'єднаної національними цінностями спільноти; освітня капіталізація студентської та учнівської молоді через здобуття освіти за кордоном; трудова капіталізація через здобуття нового професійного досвіду; формування цифрової культури; волонтерство.

Потенційними загрозами є не повернення частини мігрантів; посттравматичні розлади у частини населення; зниження народжуваності; зниження освітнього рівня; зниження наукового та інноваційного потенціалу; зростання трудових ресурсної небезпеки.

Систематизація потенційних можливостей та загроз є підставою для обґрунтування розробки стратегічних напрямів відновлення людського капіталу.

Висновки до розділу 2

У контексті обґрунтування інноваційних підходів до сутності та змісту людського капіталу в умовах внутрішніх та зовнішніх небезпек, можна зробити такі висновки:

Людський капітал є ключовим ресурсом для розвитку економіки та суспільства. Він включає знання, навички, досвід, творчий потенціал та інші квалітети, що володіють люди. Людський капітал має велике значення в умовах швидкої зміни технологій, глобалізації та інтенсивного конкурентного середовища.

Інноваційні підходи до сутності та змісту людського капіталу передбачають акцент на постійне навчання та розвиток працівників. Важливо створити сприятливі умови для самоосвіти та професійного зростання, а також підтримувати культуру інноваційності, творчості та експериментування.

Умови внутрішніх та зовнішніх небезпек, таких як економічні кризи, політичні турбуленції, природні катастрофи або пандемії, можуть негативно вплинути на людський капітал. Ці небезпеки можуть викликати зменшення

зайнятості, втрату навичок та знань, погіршення фізичного та психологічного стану працівників.

Інноваційні підходи до людського капіталу в умовах небезпек передбачають гнучкість, адаптивність та резилієнтність. Необхідно реагувати на зміни, забезпечувати перекваліфікацію та перепідготовку праці.

Систематизація здобутків, потенційних можливостей відновлення людського капіталу та загроз для його розвитку дозволяє зробити наступні висновки:

Здобутки відновлення людського капіталу включають успіхи в освіті, підвищення рівня кваліфікації працівників, розвиток інноваційних технологій та підтримку підприємництва. Ці здобутки сприяють підвищенню продуктивності праці, зміцненню конкурентоспроможності і підтримці стійкого економічного росту.

Потенційні можливості відновлення людського капіталу полягають у розвитку нових форм навчання, таких як дистанційне навчання та онлайн-курси, що забезпечують доступ до освіти для більш широкого кола людей. Також, можливості використання інформаційних технологій і цифрових ресурсів для покращення якості освіти та навчання.

Загрози для розвитку людського капіталу включають економічні кризи, недостатню інвестиційну активність, соціальну нестабільність та демографічні зміни. Ці загрози можуть призвести до зниження рівня освіти, втрати навичок та знань, а також погіршення фізичного та психологічного стану працівників.

Для забезпечення стійкого розвитку людського капіталу необхідно здійснювати інвестиції в освіту, навчання та розвиток працівників. Крім того, важливо створювати сприятливі умови для підтримки підприємництва та інновацій.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЗМІЦНЕННЯ ТРУДОРЕСУРСНОЇ БЕЗПЕКИ

3.1. Трудоресурсна безпека національної економіки

Ключовим ресурсом повоєнного відновлення національної економіки є людський капітал, а у короткостроковій перспективі та його частина, яка належить до робочої сили зараз або на порозі входу на ринок праці, в довгостроковій перспективі діти та підлітки, які вийдуть на ринок праці у майбутньому.

Трудоресурсна безпека країни передбачає поєднання декількох складових: достатню кількість робочої сили, її відповідність потребам економіки за освітніми, професійними, кваліфікаційними характеристиками та забезпечення її повноцінного розвитку та відновлення.

З метою динамічної оцінки трудоресурсної безпеки країни доцільно провести оцінку за зазначеними складовими у довоєнний період та під час впровадження воєнного стану в країні.

Довоєнний період. Національний ринок праці характеризувався середнім рівнем безробіття у глобальному вимірі, з одночасно високим рівнем неформальної зайнятості, перевищенням пропозиції робочої сили над попитом, значною трудовою міграцією. За даними Державної служби зайнятості України частка робочої сили у віці 15-70 років до відповідної вікової категорії з 2010 р. до 2021 р. була майже незмінною та становила 62,0-63,6 %. **Рівень безробіття** цієї вікової категорії в означений період коливався від найнижчого значення 7,3 % у 2013 р. до 9,9 % у 2021 р.. За причинами незайнятості у структурі безробітного населення з 2010 р. по 2021 р. переважали три категорії осіб. Зокрема, у 2021 р. їх частки становили 32,4% – звільнені за власним бажанням, або за згодою сторін; 27,1% – вивільнені через економічні причини; 10,2% – непрацевлаштовані після закінчення закладів освіти (Держслужба статистики України, 2021).

Найбільш болючою проблемою є частка молоді, яка має труднощі з пошуком першого робочого місця після завершення закладів освіти. За даними звіту МОН України частка зайнятих серед випускників становить 58,67% (МОН України, 2022). Це є свідченням наявності розривів між вимогами роботодавців щодо навичок потенційної робочої сили та навичками та знаннями, які опановують студенти та учні у закладах вищої та професійної освіти.

Визначена невідповідність виявляється у надлишкових навичках чи освіті, або навпаки недостатніх навичках чи освіті. Дані звітів Міжнародної організації праці «Невідповідність роботи та навичок у неформальній економіці» (МОП, 2017), «Невідповідність навичок роботі у країнах з низьким і середнім рівнем доходу» (МОП, 2019) засвідчують тенденцію країн з низьким або нижчим за середній рівнем економічного розвитку до переважання надмірної освіти та кваліфікації. Зокрема, Україна характеризується такими показниками: відповідність кваліфікації становить 72%, надмірна кваліфікація – 24,1%, недостатня кваліфікація – 3,8%. Вказані дані вимірюють невідповідність навичок у неформальному секторі, для формального сектору ці показники мають кореляцію 0,68.

Щодо відповідності освітнього рівня працівників потребам роботодавців на ринку праці, Україна характеризується надзвичайно високим значенням показника надмірної освіти (42%) та низьким – недостатньої освіти (4%). При середніх значеннях даних показників по країнах згаданого вище дослідження МОП 36% і 12% відповідно. Такі оцінки дають підставу для висновку, що освітній рівень працівників значно перевищував потребу для значної кількості видів трудової діяльності. Це є свідченням, з одного боку, неефективного використання фінансових ресурсів держави та низької ефективності інвестицій населення у розвиток особистого людського капіталу, а з іншого боку, опосередковано сприяє витоку освіченого та кваліфікованого людського капіталу за межі країни.

Наведені кваліфікаційні та освітні розриви виявляються у перевищенні пропозиції над попитом в одних сферах і навпаки нестачею робочої сили в інших. За даними Держслужби статистики з 2000 р. по 2019 р. **навантаження на 1 робоче місце** в середньому по країні коливалося у межах від 18,9 до 7 безробітних. Пікові навантаження спостерігалися у 2015 р. – 18,9 осіб на 1 робоче місце, у 2000 р. 17 осіб на 1 робоче місце. Станом на 1 січня 2022 р. цей показник становив 7 осіб на 1 робоче місце. Наведені дані свідчать про збереження тривалого періоду надлишкової кон'юнктури ринку праці.

Характерною ознакою національного ринку праці був високий рівень **неформальної зайнятості**, який поступово знижувався з 23,1 % у 2011 р., 19,5 % у 2021 р.. Проте таке повільне зниження було недостатнім для оздоровлення довоєнної економіки, а сама неформальна зайнятість мала низку негативних рис: низький рівень оплати праці, несвоєчасну її оплату, незадовільні умови праці. Водночас тіньова зайнятість дозволяла працівникам отримувати більший розмір доходу – не зменшуваний на величину податків та можливість отримувати соціальні виплати. Роботодавець не лише зменшував базу для оподаткування для єдиного соціального внеску, прибуткового податку та воєнного збору, а й зменшував свої витрати на оплату лікарняних та інших соціальних виплат.

Негативною ознакою національного ринку праці у довоєнний час була **трудова міграція**. Згідно з даними Звіту про міжнародну міграцію (World Migration Report 2022), у 2020 р. Україна посіла 8 місце серед країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон з кількістю мігрантів 6 млн. осіб та 3 місце за сумою грошових переказів на батьківщину, яка складала 10 % від ВВП. Це зумовлено нестачею робочих місць з гідними умовами праці.

На окрему увагу заслуговує **цифровий сегмент** національного ринку праці, який у довоєнний період розвивався за висхідним трендом. ІТ фахівці становили переважну більшість у структурі пропозиції цього сегменту. У 2021 р. їх кількість становила 252 тис осіб, що на 24 в.п. більше ніж у попередньому році (DOU, 13.12.2021). Переважна більшість ІТ фахівців – 92%

під час введення карантинних обмежень працювали з дому, що не стало на заваді збільшенню попиту на такі послуги. Кількість вакансій для ІТ фахівців лише за даними платформи DOU зросла майже вдвічі за останній рік з 61,3 тис до 112,9 тис. За експертними оцінками у сегменті ІТ послуг попит перевищував пропозицію та у цьому сегменті спостерігався дефіцит кадрів.

Цифровізація бізнесу призвела до зростання попиту на цифрові таланти, а концентрація останніх в окремих містах та регіонах світу послугувала формуванню глобального цифрового ландшафту. Світовий цифровий ландшафт представлений цифровими хабами, які належать розвинутим країнам. За цифровими інвестиціями у різні галузі економіки лідирують США, Великобританія, Гонконг, Франція, Індія. За цифровим резонансом – США, Швеція, Великобританія, Сінгапур, Ізраїль.

Україна у 2019 р. увійшла в 20-ку з 50 країн з найбільшим потенціалом для надання цифрових послуг (GSLI, 2019). Це обумовлено фінансовою привабливістю цифрових послуг, а саме їх дешевизною. Проте цього виявилось недостатньо, й вже у 2021 р. країна посіла лише 42 позицію з 60 країн (GSLI, 2021). Україна програє розвинутим країнам за параметрами: навички людей та їхня доступність на ринку праці; ділове середовище та цифровий резонанс.

Акцентуємо увагу на відставання країни за цифровим резонансом, який включає цифрові навички персоналу; адаптованість нормативно-правових актів до цифрової економіки; корпоративну діяльність, яка передбачає в т.ч. інвестиції у стартапи; виходом, тобто результатом. Цифрові послуги, що надають наші виконавці не мають значного впливу на економіку країни.

Технологічна відсталість національної економіки в умовах глобалізації та цифровізації зумовлює місце і роль України на глобальному цифровому ринку як сировинного придатка нового цифрового типу. Новою «сировиною» є інтелектуальний людський капітал у цифровій формі. Підтвердженням цього є попит на послуги вітчизняних ІТ-фахівців з закордону.

Деструктивний вплив російсько-української війни на ринок праці виявляється у скороченні робочих місць, зростанні розриву між попитом і пропозицією, поглибленні наявних та формуванні нових кваліфікаційних, освітніх, гендерних дисбалансів та унеможливлені повноцінного відтворення робочої сили.

Руйнування підприємств, сільськогосподарських господарств, об'єктів інфраструктури, блокування логістичних маршрутів та окупація територій України призвели до падіння економіки. Станом на 1.07.2022 р., 21% території України тимчасово окуповано, оточено або перебуває під бойовими діями. У довоєнний період новоокуповані території та такі, де ведуться бойові дії виробляли близько 19% ВВП країни.

Внаслідок російської воєнної агресії **втрачено 4,8 млн робочих місць**, або 30 % від загальної їх кількості до повномасштабної агресії (МОП, 11.05.2022 р). За умови продовження воєнних дій, за прогнозами МОП. скорочення робочих місць може сягнути показника 7 млн робочих місць, або 43,5%.

Попри скорочення робочих місць за даними ДСЗУ не відбувалося зростання кількості безробітних, а навпаки спостерігається зменшення абсолютного показника у порівнянні з аналогічним періодом минулого року. Так, кількість зареєстрованих безробітних станом на 1.10.22 р. становила 260,5 тис. осіб, що є дещо нижче, ніж значення аналогічного показника – 285,9 тис. осіб станом на 1.10.21 р.. Слід акцентувати, що наразі неможливо розрахувати відносний показник – рівень безробіття, оскільки відсутні дані фактичної кількості населення (робочої сили) відповідного віку в країні. Це обумовлено значними втратами людського капіталу, які виявляються у вимушеній міграції, загибелі цивільного населення і військових, примусовою депортацією на територію Росії. Отже, наразі ми **не маємо даних щодо рівня безробіття в країні**. Опосередкованим свідченням зростання рівня безробіття можна вважати збільшення навантаження на 1 вакантне робоче місце.

Воєнна агресія зумовила **зростання розриву між попитом та пропозицією** на національному ринку праці. Кількість вакансій на зареєстрованому ринку праці скоротилася вдвічі з 582,5 тис. з січня по вересень 2021 р. до 325,1 тис. в у аналогічному періоді 2022 р., з одночасним скороченням кількості зареєстрованих безробітних майже на третину. (табл. 3.1). Це призвело до зростання навантаження на 1 вакантне робоче місце більше ніж у 2 рази.

Таблиця 3.1

Порівняльна оцінка показників ринку праці у січні-вересні 2021 та 2022 рр.

Показники	Січень- вересень 2021 р.	Січень- вересень 2022 р.	Темпи зростання (зниження), %
Кількість зареєстрованих вакансій, тис. осіб	582,5	325,1	55,8
Кількість зареєстрованих безробітних	1001,7	784,6	79,4
Всього отримали роботу, тис. осіб	394,1	235,8	58,8
Працевлаштовано безробітних, тис. осіб, в т.ч. шляхом:	316,8	194,4	61,4
- компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску	3,5	2,4	68,1
Показники станом на	1.10.21 р.	1.10.22 р.	
Кількість зареєстрованих вакансій, тис. осіб	73,9	29,4	39,8
Кількість зареєстрованих безробітних тис. осіб	285,9	260,5	91,1
Кількість претендентів на 1 вакансію	5	9	225,0

Привертає увагу, скорочення кількості працевлаштувань через компенсацію витрат роботодавцю єдиного внеску. На цей інструмент значно знизився попит серед потенційних отримувачів, оскільки в умовах війни зростають бізнесові ризики.

Виклики відтворення робочої сили

Традиційно виокремлюють чотири види руху відтворення робочої сили: природній, міграційний, соціальний та економічний.

Природний рух передбачає постійне оновлення робочої сили, внаслідок виходу на пенсію одних та входу на ринок праці нових працівників. У структурі робочої сили останні 10 років переважають дві вікові категорії 40-49 років та 50-59 років, що засвідчує старіння робочої сили. Така вікова структура була актуальною для ринку праці України до початку війни, зокрема у 2021 р. найбільші частки припадали на осіб у віці 40-49 років – 27,14 %, 50-59 років – 22,13 %, натомість частка осіб у віці 15-24 роки становила лише – 6,49 %, 25-29 років – 10,57%. Наявна структура робочої сили не в змозі забезпечити повноцінне відтворення.

Поряд з цим відбувається зменшення кількісних показників робочої сили, насамперед у молодій віковій категорії. Динаміка зміни кількісних показників природного руху робочої сили за останні 10 років наведена у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Оцінка зміни природного руху робочої сили за віковою ознакою, тис. осіб

Вікова група	Абсолютне відхилення кількості робочої сили (ЕАН) від попереднього року									2021 / 2012
	2013 / 2012	2014 / 2013	2015 / 2014	2016 / 2015	2017 / 2016	2018 / 2017	2019 / 2018	2020 / 2019	2021 / 2020	
15-24 роки	-196,1	-264,7	-336,4	-131,4	-99,4	-82,7	63,7	-183,0	-54,0	-1284,0
25-29 років	-12,7	-242,1	-318,8	-130,3	-125,5	-72,5	-112,4	-133,7	-150,4	-1298,4
30-34 роки	80,5	-97,5	-210,3	23,5	85,6	36,0	-93,5	-103,8	-97,5	-377,0
35-39 років	18,7	-171,6	-220,3	22,6	-9,9	53,0	112,1	20,6	27,4	-147,4
40-49 років	-28	-396,5	-393,6	11,8	28,9	96,3	29,1	-26,5	53,8	-624,7
50-59 років	108,3	-467,3	-263,5	50,2	9,9	72,9	86,6	-37,6	-30,3	-470,8
60-70 років	-1,6	-420	-80,1	10,8	9,7	-17,9	40,9	-12,5	-16,9	-487,6

Наведені дані свідчать про таке. *По-перше*, національному ринку праці притаманний від’ємний природний рух робочої сили в останні 10 років. *По-друге*, відбулося значне зменшення кількісного складу робочої сили у всіх

вікових категоріях у 2014 р. та 2015 р. внаслідок воєнної агресії Росії та окупації частини територій України. *По-третє*, характерним є старіння робочої сили, внаслідок постійної тенденції скорочення у вікових групах 15-24 роки, 25-29 роки. *По-четверте*, доцільно припустити, що в умовах війни та у повоєнний період природне оновлення робочої сили майже унеможливлено внаслідок значних втрат населення та тривалістю періоду необхідного для його відтворення.

Несприятливою є ще одна негативна тенденція – незадовільне співвідношення зайнятих осіб до пенсіонерів. У 2021 р. кількість зайнятих становила 15610 тис. осіб при кількості пенсіонерів 10841,1 тис. осіб (станом на 1.01.2022 р.), тобто співвідношення становить 1,44 (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Характеристика співвідношення зайнятих осіб до пенсіонерів у 2012-2022 рр.

Рік	Кількість, тис. осіб		Співвідношення зайнятих до пенсіонерів
	зайняті	пенсіонери	
2012 / 1.01.2013	19261,4	13639,7	1,41
2013 / 1.01.2014	19314,2	13533,3	1,43
2014 / 1.01.2015	18073,3	12147,2	1,49
2015 / 1.01.2016	16443,2	12296,5	1,34
2016 / 1.01.2017	16276,9	11956,2	1,36
2017 / 1.01.2018	16156,4	11725,4	1,38
2018 / 1.01.2019	16360,9	11470,0	1,43
2019 / 1.01.2020	16578,3	11334,7	1,46
2020 / 1.01.2021	15915,3	11130,1	1,43
2021 / 1.01.2022	15610,0	10841,1	1,44

У динаміці за останні 10 років це співвідношення коливається від 1,34 до 1,49, що є недостатнім для забезпечення наповнення пенсійного фонду в повному обсязі. Станом на 1.10.2022 р. кількість пенсіонерів становила 10,7 млн. осіб, з них 2,7 млн. – працюючі. Актуальні дані щодо кількості зайнятих відсутні, проте втрати населення, зниження економічної активності бізнесу засвідчують зниження їх кількості та зростання навантаження на 1

працюючого. У структурі доходів Пенсійного фонду України частка єдиного соціального внеску коливається у 2021 р. від 64,2% до 65,7%, у 2022 р. дещо зросла та складає від 64,9% до 68,2% (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Структура надходження до Пенсійного фонду України

Надходження ПФУ	І квартал		II квартал		III квартал	
	2021 р.	2022 р.	2021 р.	2022 р.	2021 р.	2022 р.
ЄСВ, млрд грн	74,9	84,9	84,9	98,4	84,7	105,7
Кошти державного бюджету, млрд грн	41,7	43,8	44,4	45,8	45,0	57,3
Частка ЄСВ у загальній структурі надходжень, %	64,2	66,0	65,7	68,2	65,3	64,9

Міграційний рух характеризується показниками внутрішнього та зовнішнього переміщення робочої сили. Внаслідок воєнної агресії за оцінками МОМ (26.09.2022 р.) 6,23 млн осіб, або 15 % населення країни стали внутрішньо переміщеними особами. При цьому кількість ВПО зменшилася на 732 тис. осіб у порівнянні з 23.07.2022 р. Найбільшу кількість ВПО прийняли Дніпропетровська область, Київська, Харківська, Полтавська та м. Київ. У структурі ВПО 13% – особи, які були переміщені у період з 2014-2021 рр.. Вимушене переміщення деформує структуру ринку праці, збільшує навантаження на 1 робоче місце та ускладнює ринкове регулювання попиту і пропозиції на регіональних ринках праці.

Складнощі з пошуком житла, роботи формують тенденцію вторинного переміщення. Зокрема 30% респондентів зазнали вторинного або множинного переміщення (МОМ, 23.07.22). Причинами цього є: неможливість знайти роботу (60%), відсутність житла (53%), безпекова ситуація (40%). Регіони з яких найчастіше переселялися ВПО: Львівська, Дніпропетровська, Харківська. Знизити перекося на регіональних ринках праці можливо за допомогою релокації підприємств та організаційної підтримки їх на нових територіях.

У структурі мігрантів переважають жінки й діти, що формує потенційні ризики появи дисбалансів у структурі робочої сили за гендерною та віковою ознакою, у разі їх неповнення.

Соціальний рух виявляється у зміні соціального статусу носіїв робочої сили. В межах цього руху доцільно акцентувати увагу на зміні двох статусів: професійного соціального та економічного соціального.

Професійний соціальний статус пов'язаний з посадою, професійною кар'єрою, визнанням колег, самореалізацією тощо. Констатується зниження професійного статусу для більшості переміщених осіб, що виявляється через втрату роботи, неповну зайнятість, зневіру у власні сили.

За даними звіту МОМ 60 % ВПО серед опитаних втратили роботу починаючи з лютого 2022 р., з них 48% намагалися працевлаштуватися, 45% досі залишаються безробітними. Ускладнений пошук роботи обумовлений регіональними особливостями розміщення продуктивних сил, зниженням економічної активності бізнесу.

Емігранти також зіткнулися зі складнощами працевлаштуванням у країнах місцеперебування, що пов'язано з необхідністю професійної сертифікації та підтвердженням кваліфікації, мовним бар'єром, відсутністю доступу до неформальних каналів інформації про вакансії.

Для пошуку якісних управлінських рішень цікавим є досвід інших країн, в яких відбувалися війни. У роботі Kondylis, F представлено результати аналізу ринку праці через 6 років після завершення Боснійської війни (1992-1995 рр.). По-перше, більш конкурентоздатні на ринку праці боснійці з більшою ймовірністю обирали міграцію, що пов'язано з кращими перспективами працевлаштування після переселення. По-друге, переміщені особи мали менше на 15 в.п. шансів на працевлаштування у порівнянні з тими, хто залишився на місцях свого постійного проживання. Автор це пов'язує з неформальним ринком праці Боснії і Герцеговини, де інформація про вакансії передається через неформальні канали, доступ до яких втратили переміщені особи, а також перервами у зайнятості.

Висновок щодо нижчої ймовірності працевлаштування переміщених осіб є цілком релевантним та підтверджується попереднім досвідом України,

зайнятість ВПО станом на березень 2021 р. складала лише 49 %, тоді як всього населення відповідного віку – 56%.

Серед респондентів, які повернулися 17% активно шукають роботу, ще 42% працюють, проте отримують меншу заробітну плату, ніж до війни. Слід підкреслити, що лише 14% серед респондентів, які повернулися повідомили, що працюють офлайн, водночас більшість 57% працюють віддалено.

Простежується також тенденція, яка засвідчує зниження професійного статусу, де є зниження очікувань щодо розміру оплати праці, умов праці, посади. За даними цифрового майданчика Grs 65% шукачів роботи готові погодитися на зниження рівня оплати праці від 3% до 40% і вище. Найбільша частка з них – 26% згодні знизити свої запити щодо розміру оплати праці на 10-25%. Серед керівників, які втратили роботу внаслідок війни з'явився попит на посади середнього рівня. Професійний соціальний статус багато в чому зумовлює економічний.

Економічний соціальний статус особи напряму пов'язаний з його майном, доходом, доступом до ресурсів. За оцінками КШЕ під час війни зруйновано 121 тис. житлових будинків, сума збитку становить 36,8 млрд дол. США, 105 тис. одиниць легкових автомобілів (1 млрд дол. США), 388 од. активів підприємств (8 млрд дол. США). За даними КШЕ від 8.09.22 р. сума прямих збитків від руйнування житла складала 47,8 млн. дол. США. Ці дані не остаточні, руйнування житлової інфраструктури продовжується. Це засвідчує суттєве зниження економічного соціального статусу громадян України. Крім того, відбувається зниження доступу до освітніх і культурних ресурсів, телекомунікаційних, послуг комунального сектору тощо.

За даними опитування СГ «Рейтинг» (23-24 липня 2022 р., 1000 респондентів) 74 % респондентів відзначають, що економічне становище їх сім'ї погіршилося за пів року війни. 39% з тих, хто мав роботу до війни не працюють, з них лише третина налаштована активно шукати роботу. Серед тих, хто працює 47 % респондентів зіткнулися зі зниженням рівня заробітної плати від 10 % до 50 %. Результати опитування засвідчують збіднення

населення, зниження матеріальної мотивації тих, хто працює, що призводить до зростання збідніння населення.

Економічний рух виявляється у зміні трудової активності, показником якої є зайнятість населення. Абсолютні показники зайнятості протягом останніх 10 років показують тенденцію до скорочення з 19261,4 тис. осіб у 2012 р. до 15610 у 2021 р. Найбільше скорочення зайнятості відбулося у 2015 р. на 16301 тис. осіб, що зумовлено тимчасовою окупацією територій України. Незначне зростання відновлення зайнятості відбулося у 2018 р. на 204,5 тис. осіб та 2019 р. на 217,1 тис. осіб. Відносні показники зайнятості показують подібну траєкторію, зокрема рівень зайнятості у 2013 р. становив 60,2 % до населення 15-70 років, у 2014 р. – 56,6 %, 2015 р. – 56,7 %, незначне зростання відбулося у 2018 р. – 57,1%, 2019 р. – 58,2%, у 2021 р. рівень зайнятості становив – 55,7%. В цілому показники зайнятості не відбивають повною мірою зміну економічної активності населення, оскільки не враховують значний сегмент зайнятих у неформальному секторі.

Очікуваною траєкторією економічного руху при падінні доходів населення є зростання частки населення, залученої до трудової діяльності. Проте такий сценарій наразі унеможливлений війною через брак робочих місць та несприятливе середовище для розвитку нового бізнесу.

Малодослідженим є ще один вид руху робочої сили – **цифровий**. Передумовами для його виокремлення є цифровізація бізнесу, що була прискорена введенням карантинних обмежень. Результатом чого стало виведення працівників за фізичні межі підприємств, установ та виконання ними робочих завдань за допомогою цифрових технологій. Другим напрямом цифровізації стало поширення цифрового фрілансу, тобто пошуку замовлень на виконання через цифрові трудові платформи. Цей напрям широко використовується у сфері ІТ послуг, маркетингу, освіти, продажів тощо.

Під **цифровим рухом** розуміється зміна статусу носіїв робочої сили з традиційної зайнятості, або пошуку такої на цифрову. Воєнні дії активізували

цифровий рух робочої сили у країні, який характеризується двома різновекторними трендами.

Перший – висхідний, зумовлений вимушеним переведенням працівників на цифровий формат роботи в умовах війни. Яскравим прикладом першого тренду є зайнятість педагогічних та науково-педагогічних працівників. Задля безпеки учасників освітнього процесу з початку війни і до закінчення навчального року освітній процес здійснювався лише у цифровому форматі. Фактично весь педагогічний склад країни був переведений на цифрову форму зайнятості.

Опосередкованим показником першого тренду цифрового руху може слугувати кількість ВПО, які продовжують працювати віддалено у місці переміщення. За даними звіту МОМ 32% з ВПО працюють віддалено [30]. Названий тренд напряму залежить від тривалості війни, активності бойових дій, рівня загрози для цивільного населення. Водночас цей тренд може отримати поширення й у повоєнний період як спосіб зниження витрат на оренду приміщення, комунальні послуги тощо.

Другий – низхідний, зумовлений зниженням попиту на працю працівників, які до війни працювали у цифровий спосіб. За даними сервісу rabota.ua кількість дистанційних вакансій на цій платформі з початку війни знизилася у двічі з 5914 у лютому до 2816 у червні 2022 р.. Аналогічний тренд відмічає платформа DOU, за даними якої кількість дистанційних вакансій скоротилася з 7872 у січні 2021 р. до 2582 у квітні 2022 р. Із загальної кількості частка закордонних дистанційних вакансій становить 26%. Позитивним є поступове збільшення кількості дистанційних вакансій на 2,4 в.п. у квітні 2022 р. в порівнянні з попереднім місяцем, проте темпи зростання не можуть забезпечити довоєнний рівень попиту.

Наведений аналіз рухів робочої сили дозволяє зробити висновок про наявність негативних трендів за всіма його видами. Виклики з якими стикнулася країна у воєнний час посилили наявну розбалансованість ринку

праці та вимагають вибудувати нову, збалансовану систему відновлення робочої сили у країні.

3.2. Стратегічні напрями відтворення людського капіталу та зміцнення трудоресурсної безпеки

Україна має значні резерви щодо відновлення людського капіталу. Наразі в Україні прийнято Стратегію людського розвитку, яка мала бути реалізована до 2025 р. Названа стратегія передбачає 4 стратегічні цілі, досягнення яких спрямовано на покращення демографічної ситуації, реформування освіти і науки, забезпечення рівності громадян, розвиток культури, підвищення рівня життя населення та соціального забезпечення тощо. Водночас реалізація названої стратегії унеможливлена під час воєнного стану та є неактуальною для виконання завдань повоєнного відновлення.

Стратегія повоєнного відновлення людського капіталу має ґрунтуватися на нових реаліях та мінімізувати деструктивні наслідки впливу війни на людський капітал та використовувати переваги цифрової трансформації суспільства. Цілі стратегії відновлення мають охоплювати три площини, що тісно пов'язані між собою та спрямовані на формування сприятливого середовища для формування, розвитку та збереження людського капіталу. Перша площина – повернення громадян України на батьківщину, друга – вибудовування ефективної системи формування, розвитку та збереження людського капіталу в країні. В другій площині основний акцент має бути інтенсивний тип відтворення людського капіталу, що передбачає покращення його якісних характеристик: здоров'я, освіти, професійних навичок тощо. Третя площина є більш вузько спеціалізованою та зорієнтованою на зміцнення трудоресурсної безпеки країни.

Стратегічні напрями повернення, розвитку і збереження людського капіталу в рамках 3-х визначених площин структуровані за зовнішніми чинниками розвитку людського капіталу та спрямовані на інвестування

якісних характеристик (внутрішніх чинників). Структура побудови стратегії формування, розвитку та збереження людського капіталу приведена на рис. 3.1.

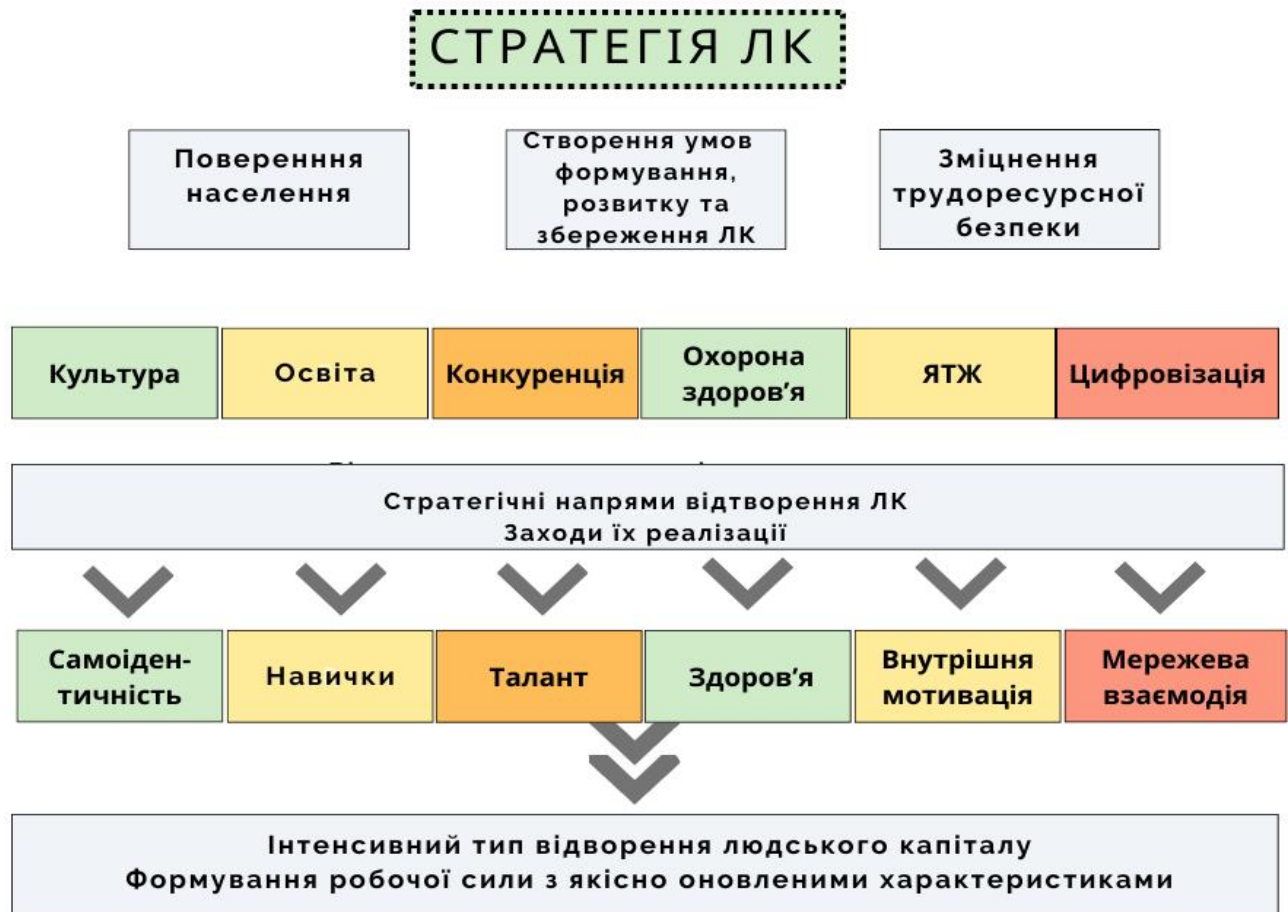


Рисунок 3.1 Структура стратегії людського капіталу

Деталізація стратегічних напрямів розвитку у відповідності до факторів формування, розвитку та збереження людського капіталу наведено у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Стратегічні напрями формування, розвитку, збереження людського капіталу у повоєнний період

Стратегічні напрями	Повернення ЛК	Створення умов для відновлення ЛК	Зміцнення трудової безпеки
Самоідентичність – Культурне середовище			
Зміцнення та поширення національних культурних наративів	+	+	
Формування засад становлення моральної економіки	+	+	+
Розвиток цифрової культури та формування її складової кібербезпеки		+	+
Навички – Національна освітня система			
Реформування системи освіти		+	+
Відновлення пошкодженої освітньої інфраструктури та модернізація наявної	+		
Освітні програми для осіб, які повернулися на батьківщину	+		
Розвиток просунутих цифрових навичок учнів, студентів		+	
Підвищення кваліфікації та перекваліфікації з врахуванням технологічного модернізації підприємств		+	+
Талант – Конкуренція на ринку праці			
Підтримка розвитку інновацій			+
Підтримка науки, наукових досліджень			+
Розбудова інноваційної інфраструктури			+
Внутрішня мотивація – Якість трудового життя			
Розбудова «розумних міст»	+	+	
Технологічне оновлення підприємств		+	+
Стимулювання бізнесу та самозайнятості		+	+
Забезпечення гідних умов праці			+
Здоров'я – Національна система охорони здоров'я			
Завершення медичної реформи		+	+
Програми психологічної підтримки	+	+	
Відновлення пошкодженої медичної інфраструктури та модернізація наявної	+	+	+
Медичне страхування		+	+
Програми стимулювання народжуваності		+	
Мережева взаємодія – Цифровізація суспільства і економіки			
Відновлення цифрової інфраструктури на деокупованих територіях	+		
Розбудова цифрової інфраструктури		+	+
Програми цифровізації взаємодії громадян і влади, суб'єктів підприємництва і влади		+	+
Цифровізація послуг населенню		+	+

Основними стратегічними напрямками державної політики *у першій площині* мають стати:

1. *Зміцнення національної культури* через формування наративів, поширення серед населення через освітню систему, медіа та цифрові засоби. Заходи у цій сфері мають бути спрямовані на зміцнення національного коду, патріотизму, формування відчуття причетності до потужної, вмотивованої, справедливої нації. Важливим напрямом у цій царині має стати формування підґрунтя для людиноєтричної національної економіки – *моральної економіки*. «Культура, мораль, етика мають перебувати в епіцентрі нової економіки і мережевого суспільства». Україна має всі підстави бути світовим лідером щодо формування національної економіки на засадах моральної економіки.

2. Відновлення житлового фонду та цивільної інфраструктури, яке має базуватися на принципово нових підходах. Таке відновлення має передбачати не стільки скління вибитих вікон, а *розбудову «розумних» міст*. Такі міста характеризуються інтелектуальною системою забезпечення життєдіяльності, людино орієнтованою забудовою, залученням містян до управління. Житлові комплекси передбачають задоволення потреб людини, а не забудовника.

3. Програми *стимулювання розвитку бізнесу та самозайнятості* є головною умовою формування середовища в країні до якої варто повертатися. Вони повинні мати комплексний характер та передбачати систему механізмів підтримки: фінансових (податкові пільги, кредитні програми, інвестиційні проєкти), регуляторних (спрощені правила регулювання та адміністрування бізнесу), освітніх (навчання кращим практикам ведення бізнесу), цифрових (формування цілісної цифрової інфраструктури). Ця система механізмів буде діяти через створення сприятливого середовища для заснування власного бізнесу та виведення підприємництва з тіні. Політика підтримки підприємництва сприятиме створенню нових робочих місць у країні, розвитку самозайнятості, збільшенню податкових надходжень.

Формування сприятливого бізнес-середовища буде стимулювати створення *робочих місць з гідними умовами праці*, що забезпечить підвищення якості

трудового життя. Саме такий підхід створить умови для повернення людського капіталу на батьківщину, попри те що певна частина знайшла гідну роботу за кордоном.

4. *Відбудова пошкодженої освітньої інфраструктури, модернізація наявної.* Запровадження спеціальних *освітніх проєктів та програм навчання для різних верств населення*: дітей шкільного віку, молоді, дорослих. Програми мають бути зорієнтовані на усунення розривів у шкільній програмі для дітей шкільного віку, учнів та студентів закладів професійної та вищої освіти з спеціальними умовами вступу, а також програми для перекваліфікації, або підвищення кваліфікації дорослих. Запровадження таких програм має створити сприятливе освітнє інвестиційне середовище.

5. Розробка та впровадження *програм психологічної підтримки, спрямованих на возз'єднання родин* є важливим доповненням до вищеназваних заходів. Ознакою війни стали роз'єднані родини: жінки з дітьми – за кордоном, чоловіки залишилися в Україні. Кожен з членів родини отримав свій досвід, самостійно протистояв викликам, навчився жити окремо. Члени родин, які виїхали за кордон частково пройшли асиміляцію в інше культурне та соціальне середовище. Ці обставини зумовлюють потенційний розлом у родинах, який на тлі економічної кризи може загострюватися. Саме тому необхідно на рівні держави розробляти та реалізовувати програми психологічної реабілітації возз'єднання родин.

6. Важливим напрямом стимулювати повернення громадян є *відбудова цифрової інфраструктури на деокупованих територіях*. Це дозволить населенню бути залученим до національного цифрового простору, отримувати адміністративні послуги, навчатися. Цифрова інфраструктура є важливою складовою забезпечення гідної якості життя.

Реалізація заходів першої площини потребує доповнення заходами *другої площини*, в якій доцільно виокремити такі стратегічні напрями:

1. Важливим напрямом має стати державна програма формування та розвитку *цифрової культури* в Україні. Така програма має передбачати

формування засад, принципів, цінностей національної цифрової культури, механізми реалізації серед населення всіх вікових груп та відповідні джерела фінансування. Складовою такої програми має стати впровадження відповідних курсів, дисциплін, модулів у закладах освіти. Важливою складовою має бути *освітні програми з кібербезпеки та кібергігієни* для всіх вікових категорій. Цифрова культура має стати невідомою складовою моральної економіки країни.

2. *Реформування системи загальної середньої освіти*, яка має базуватися на створенні сприятливого середовища для розвитку *талантів* в країні, посилення технічної складової освітнього процесу, забезпечення рівних умов навчання у міській та сільській місцевості, використанні кращих світових практик організації, цифровізацію закладів освіти. Ознакою часу має стати впровадження у освітній процес *програми з розвитку просунутих цифрових навичок*.

Скорочення кількості закладів вищої освіти та натомість формування потужних, з сучасним обладнанням університетських центрів, інтегрованих у бізнес-середовище. Державна політика у цій сфері має бути спрямована на формування сприятливого освітньо-наукового середовища для внутрішніх та зовнішніх інвестицій. Розширення науково-дослідних проєктів та програм обміну досвідом, підвищення кваліфікації для науково-педагогічного персоналу вітчизняних ЗВО в закордонних університетах. Реформування освіти має забезпечити формування та розвиток людського капіталу належного освітнього та кваліфікаційного рівня через рівний доступ учасників освітнього процесу до якісної освіти на всіх рівнях.

3. *Завершення реформування системи охорони здоров'я* з урахуванням зростання навантаження на неї через брак медичних фахівців, зниження рівня здоров'я населення. *Відбудова пошкодженої медичної інфраструктури*, технологічне оновлення наявної. Запровадження *програм медичного страхування* для населення на обов'язковій основі. Важливим елементом у системі охорони здоров'я мають стати *програми посттравматичного*

відновлення для осіб, які зазнали фізичних та психологічних травм під час війни.

4. *Програми стимулювання народжуваності* через запровадження пільгових житлових програм, фінансової підтримки родин з дітьми, кредитів на навчання, податкових пільг для родин з дітьми тощо. Програми мають базуватися на комплексному підході та передбачати суттєві пільги для родин з дітьми у всіх сферах життєдіяльності людини.

Важливою складовою відновлення людського капіталу має стати ***третя площина – зміцнення трудоворесурсної безпеки***. З огляду на тривалу тенденцію природного скорочення та старіння робочої сили в країні, що посилена знищенням населення під час війни в основу повоєнного відновлення бути покладено ***інтенсивний*** тип відтворення робочої сили. Це передбачає акцентування на розвитку якісних характеристик робочої сили: освіти, професійної кваліфікації, актуалізації навичок, вмотивованості, спроможності до продукування інновацій. Запровадження такого підходу вимагає технологічну розбудову промисловості, результатом чого мають стати поява нових робочих місць з гідними умовами праці.

Основними стратегічними напрямками мають стати: технологічне оновлення промисловості, зміцнення наукової системи, стимулювання інновацій, розбудова інноваційної та цифрової інфраструктури, цифровізація бізнесу, галузей економіки, інфраструктури та взаємодії бізнесу і влади.

1. *Технологічне оновлення* передбачає зміну підходів у промисловій політиці країни. Основний акцент має бути спрямований на розбудову інноваційних підприємств, які не лише застосовують, а й продукують новітні технології у виробництві товарів та послуг, управлінні, логістиці. Такі підприємства мають стати майданчиками продукування інновацій. Рушійною силою технологічного оновлення має стати висококваліфікований людський капітал.

Розбудова технологічних підприємств можлива за умови ефективної державної політики підтримки та розвитку інновацій та залучення грантових

проектів. Реалізація цього напрямку сформує підґрунтя для створення робочих місць з гідними умовами праці та стане головним стимулом для повернення громадян України на батьківщину. Технологічне оновлення промисловості не можливо без посилення наукової складової економіки.

2. *Зміцнення наукової складової* має ґрунтуватися на збільшенні фінансування, посиленні взаємодії між бізнесом та наукою, запроваджені наскрізного, комплексного підходу щодо підтримки та стимулювання розвитку науки, інновацій, промисловості.

Комплексний підхід до стимулювання розвитку науки та інновацій промисловості має включати такі складові: інтеграцію науки у повоєнну відбудову всіх галузей економіки; спрямованість наукових досліджень на інновації; формування *інноваційної інфраструктури* (технопарків, акселераторів, локальних центрів науко-технологічного розвитку тощо), поширення досвіду комерціалізації наукових розробок.

Державна цілеспрямована підтримка науки забезпечить розвиток інноваційного людського капіталу та сформує умови для утримання його в середині країни та залучення зовнішніх фахівців.

3. Технологічне оновлення підприємств потребує робочої сили з якісно новими навичками, до яких належать смартавички. Названа потреба має забезпечуватися через *підвищення кваліфікації та перекваліфікації* для робочої сили. Акцентом мають стати програми для розвитку просунутих цифрових навичок за професійною спрямованістю та програми розвитку смартавичок.

4. *Програми цифрової взаємодії*, які передбачають цифровізацію державного управління, *розбудову цифрової інфраструктури*, стимулювання цифрової трансформації бізнесу та підтримка наукових досліджень у названих сферах. Це створить умови для цифрової трансформації, спрощення доступу для послуг, підвищення якості життя населення.

Висновки до розділу 3

Стратегічні напрями відтворення людського капіталу та зміцнення трудоресурсної безпеки є важливими аспектами для розвитку суспільства і економіки. Ці напрями орієнтовані на забезпечення високої якості освіти, здоров'я та зайнятості населення, а також на створення сприятливих умов для розвитку і підтримки талановитих та кваліфікованих працівників.

Стратегічні напрями, які можуть бути використані для відтворення людського капіталу та зміцнення трудоресурсної безпеки:

Освіта і навчання: Забезпечення доступу до якісної освіти та навчання є важливим елементом. Розвиток освітніх програм, які відповідають вимогам сучасного ринку праці, і підтримка навчання на протязі життя можуть допомогти працівникам адаптуватися до змін у виробництві та технологіях.

Здоров'я та добробут: Забезпечення доступу до якісної медичної допомоги та програм збереження здоров'я може покращити загальний стан здоров'я населення і підвищити працездатність. Також, створення умов для збалансованого життя та підтримка фізичного та психологічного благополуччя можуть позитивно вплинути на працездатність працівників.

Розвиток інновацій та технологій: Інвестиції в наукові дослідження і розвиток нових технологій можуть сприяти зростанню економіки та створенню нових робочих місць.

Розвиток інноваційних кластерів та співпраця між університетами, науковими центрами та приватним сектором можуть сприяти появі нових можливостей для працевлаштування та розвитку кваліфікованих кадрів.

Стимулювання підприємництва: Підтримка підприємницької діяльності і створення сприятливих умов для розвитку бізнесу можуть сприяти збільшенню працевлаштування та створенню нових робочих місць. Зниження адміністративних бар'єрів, надання фінансової та консультативної підтримки підприємцям можуть сприяти розвитку малих і середніх підприємств, які є важливим джерелом зайнятості.

Соціальна захищеність: Розвиток системи соціального захисту, яка включає соціальне страхування, пенсійну систему та інші форми соціальної підтримки, може зміцнити трудовресурсну безпеку. Забезпечення достатнього рівня соціального захисту може зменшити вразливість населення і забезпечити стабільність у суспільстві.

Ці напрями взаємодіють між собою і мають велике значення для стабільного розвитку економіки та суспільства. Їх реалізація вимагає спільних зусиль держави, приватного сектору та громадських організацій для створення сприятливих умов для відтворення людського капіталу та зміцнення трудовресурсної безпеки.

ВИСНОВКИ

1. Людський капітал є основним джерелом розбудови економіки країни у повоєнний період. Запропоновано концептуальну модель відновлення людського капіталу, яка передбачає поєднання чинників за сферами виникнення: внутрішні – якісні характеристики, зовнішні прямого впливу – макросередовище та зовнішні опосередкованого впливу – глобальне середовище. Внутрішні чинники об'єднано у пари з чинниками макросередовища та визначено потенційні вектори їх розвитку у глобальному середовищі. Сформовані групи є інструментом для розробки стратегії формування, розвитку та збереження людського капіталу.

2. Ключовими трендами трансформації людського капіталу у період воєнного стану є: значні втрати через загибель, вимушену міграцію та депортацію населення, низьку реалізацію інтелектуального та творчого потенціалу, зниження якості освіти, а також зміцнення громадянської позиції, національної самоідентифікації населення, активізація волонтерського руху в тому числі у цифровому вигляді, становлення цифрової культури.

3. На підставі результатів аналізу визначено, що потенційними загрозами у повоєнний період є: неповернення частини населення з міграції, посттравматичні розлади, зниження народжуваності, зниження освітнього рівня населення, зниження наукового та інноваційного потенціалу, зниження трудоресурсної безпеки країни. Потенційними можливостями є: формування спільноти об'єднаної національними цінностями, повернення громадян з посиленою освітньою та професійною капіталізацією, формування цифрової культури, розвиток цифрового волонтерства.

4. Національному ринку праці у довоєнний період були притаманні дисбаланси, які виявлялися у трудонадлишковій кон'юнктурі, освітньому і кваліфікаційному розривах, високому рівні неформальної зайнятості, трудовій міграції. Цифровий сегмент ринку праці розвивався за висхідним трендом, проте країна внаслідок технологічної відсталості втрачає позиції у

глобальному цифровому ландшафті. В умовах війни країна зазнає значних втрат через руйнування підприємств, інфраструктури, що призводить до скорочення кількості робочих місць та поглиблення дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці.

5. Аналіз руху робочої сили свідчить про посилення довоєнних диспропорцій та формування нових. Природний рух робочої сили тривалий час характеризується значним скороченням робочої сили, дисбалансом вікової структури та старінням. Наявні негативні тенденції природнього руху посилюються вимушеною міграцією, депортацією, загибеллю цивільних та військових.

Міграційний рух в умовах війни виявляється у двох напрямках: зовнішній – відтік робочої сили за межі країни, внутрішній – переміщення, що посилює диспропорції між попитом та пропозицією на локальних ринках праці. Результати дослідження соціального руху виявили негативні зміни у обох статусах робочої сили: професійному соціальному та економічному соціальному через втрату населенням роботи, бізнесу, майна внаслідок війни.

6. Обґрунтовано доцільність виокремлення цифрового руху робочої сили, який виявляється у зміні форми зайнятості з традиційної на цифрову. Цифровий рух робочої сили характеризується двома протилежними векторами розвитку. Перший – висхідний через вимушене зростання дистанційної зайнятості у цифровий спосіб через війну для осіб, які зазвичай використовують традиційну форму трудової діяльності. Другий – низхідний через скорочення зайнятості у цифровому форматі для тих, хто її використовував у довоєнний період, внаслідок падіння попиту на такі трудові послуги.

7. Чинна Стратегія людського розвитку розрахована до 2025 року, проте втратила свою актуальність в умовах воєнного стану. Значні втрати людського капіталу зумовлюють необхідність розробки нової редакції Стратегії людського розвитку з акцентом на відновлення людського капіталу.

8. Стратегія відновлення людського капіталу у повоєнній економіці має бути спрямована на мінімізацію деструктивного впливу війни та акцентована на інтенсивний тип відтворення людського капіталу та її складової – робочої сили, тобто на розвиток якісних характеристик. Цілі стратегії мають охоплювати три площини: перша – повернення громадян на батьківщину, друга – формування ефективної системи відновлення, розвитку та збереження людського капіталу, третя – підвищення трудоресурсної безпеки країни та відповідати чинникам людського капіталу. Стратегія людського розвитку має стати невіддільною складовою дорожньої карти відновлення України від наслідків війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : [енциклопедичний словник] / під. заг. ред. С.В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 220 с.
2. Агабекова Н.В. Эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала в Республике Беларусь / Н.В. Агабекова // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 148–156.
3. Акіліна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навчальний посібник] / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
4. Аксенова И.В., Шаповалова В.А. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни инновационных работников / И.В. Аксенова, В.А. Шаповалова // Бизнесинформ. – 2009. – № 2(3). – С. 165–167.
5. Алексеев-Рыбин Н. Пятьдесят лет мучительной свободы / Н. Алексеев-Рыбин // Вокруг света. – 2010. – № 11(2842). – С. 60–78.
6. Альбер М. Капитализм против капитализма : [пер. с франц.] / Мішель Альбер. – СПб.: «Экономическая школа», 1998. – 296 с. – (Этическая экономия: Исследования по этике, культуре и философии хозяйства; вып. 4).
7. Андрухов В.А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда / В.А. Андрухов // В мире научных открытий. – 2011. – № 6(18). – С. 11–22.
8. Аникин А.В. Юность науки. Жизнь и идеи мыслителейэкономистов до Маркса / А.В. Аникин. – М.: Политиздат, 1975. – 384 с.
9. Антонюк В.П. Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в Україні / В.П. Антонюк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 139–147.
10. Антонюк В.П. Обсяги та динаміка інвестицій у людський капітал України / В.П. Антонюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. тр.]. – в 3 т. – Т. 1. – Донецк, 2006. – С. 62–69. 528
11. Аржаков М.В., Цыганов В.В. Правильные механизмы использования человеческого капитала : [материалы Вторых Друкеровских чтений «Проблема

человеческого капитала: теория и современная практика»] / М.В. Аржаков, В.В. Цыганов. – М.: «Доброе слово», 2007. – С. 121–130.

12. Аржакова Н.В., Цыганов В.В. Механизмы объединения творческого и производственного человеческого капитала : [материалы Вторых Дружеских чтений «Проблема человеческого капитала: теория и современная практика»] / Н.В. Аржакова, В.В. Цыганов. – М.: «Доброе слово», 2007. – С. 131–138.

13. Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. Современные тенденции трансформации социально-трудовых отношений / А.М. Асалиев, Е.В. Шубенкова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 1. – С. 74–83.

14. Бабенко А., Васильєва О. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А. Бабенко, О. Васильєва // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 38–45.

15. Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / І.І. Бажан. – Київ: НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, 2004. – 19 с.

16. Байер А. Демонстрация зависти / А. Байер // Вокруг света. – 2012. – № 5(2860). – С. 100–113.

17. Балакірєва О., Ноур А. Вплив соціально-економічної нерівності на економічну поведінку населення України / О. Балакірєва, А. Ноур // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 60–68.

18. Балакірєва О.М., Черненко С.М. Нерівномірність доходів населення України як соціально-економічна проблема / О.М. Балакірєва, С.М. Черненко // Український соціум. – 2009. – № 3(34). – С. 49–64. 529

19. Баластрик Л.О. Держава як гарант інноваційної зайнятості / Л.О. Баластрик // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] : спец. вип.

«Соціально-трудові відносини: теорія і практика» : у 3 т. – К.: КНЕУ. – 2010. – Т. 1. – С. 51–58.

20. Барановський М. Депресивність сільських територій України: методи оцінки, регіональні відмінності та шляхи їх подолання / М. Барановський // Економіка України. – 2010. – № 11. – С. 57–69.

21. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : [пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева] / Даниел Белл. – М.: Academia, 1999. – 956 с.

22. Белозерова С.М. Проблемы реализации человеческого капитала в сфере промышленного производства / С.М. Белозерова // Труд и социальные отношения. – 2010. – №. 7. – С. 53–60.

23. Бироваш М. Нерабочее настроение / М. Бироваш // Корреспондент. – 2012. – № 6. – С. 30–31.

24. Бичик С.В., Даморацкая А.С., Даморацкая И.В. Словарь экономических терминов / С.В. Бичик, А.С. Даморацкая, И.В. Даморацкая. – Минск: Выш. шк., 2009. – 271 с.

25. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 43–46.

26. Білик О.М. Витрати на міграцію як інвестиції в людський капітал на особистісному рівні / О.М. Білик // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2006. – № 11(105). – С. 23–31.

27. Білоченко А.М. Фінансовий капітал в Україні: особливості формування та перспективи розвитку / А.М. Білоченко // Фінанси України. – 2008. – №3. – С. 94–100.

28. Бланк И.А. Словарь-справочник финансового менеджера / И.А. Бланк. – К.: Ника-центр, 1998. – 480 с.

29. Бланк И.А. Управление использованием капитала / И.А. Бланк. – К.: Эльга, 2000. – 656 с. – (серия «Библиотека финансового менеджера»; Вып. 5)

30. Близнюк В.В. Інноваційна освіта як основна детермінанта розвитку трудового потенціалу : [матеріали міжнародної науковопрактичної конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи»] / В.В. Близнюк. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – 208 с.

31. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64–78.

32. Бобух І. Диспропорції нагромадження людського капіталу: взаємний вплив і шляхи мінімізації / І. Бобух // Економіст. – 2009. – № 7. – С. 32–35.

33. Бойкова Е.Б. Оценка качества жизни работников на основе мониторинга социально-трудовой сферы : автореф. дис. на соискание научной степени канд. экономических наук [Электронный ресурс] / Е.Б. Бойкова. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/otsenka-kachestva-trudovoi-zhizni-rabotnikov-na-osnove-monitoringa-sotsialno-trudovoi-sfery>.

34. Боков О. Вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму в контексті досвіду країн Європейського Союзу / О. Боков // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 40–44.

35. Большой энциклопедический словарь / под. ред. А.Н. Азриилана : 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Ин-т новой экономики, 1997.

36. Бондар С.І. Соціальні рішення та формування людського капіталу в сільській місцевості / Ринкова трансформація економіки АПК : [колективна монографія у чотирьох частинах / за ред. П.Т. Саблука та ін.]. – Ч.1. – Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002.

37. Борисов А.Б. Большой экономический словарь : [издание 3-е, переработанное и дополненное] / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2010. – 860 с.

38. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53. 531

39. . Брагинский С.В., Певзнер Я.А. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления / С.В. Брагинский, Я.А. Певзнер. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.

40. Брайловский И.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор развития трудового потенциала / И.А. Брайловский // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. тр. в 3 т.]. – Т. 1. – Донецк, 2006. – С. 282–285.

41. Будаговська С., Кілієвич О., Луніна І. Мікроекономіка та макроекономіка : [підручник] / С. Будаговська, О. Кілієвич, І. Луніна. – К.: «Основи», 2001. – 517 с.

42. . Буковинська М.П. Шляхи вирішення соціальних проблем розвитку людського капіталу / М.П. Буковинська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 3(130). – С. 187–191.

43. .Веблен Т. Теория праздного класса : [перевод с английского / под ред. В.В. Мотылева] / Т. Веблен. – М.: изд-во «Прогресс», 1984. – 367 с.

44. Великий Ю., Юрін Є. Інноваційний розвиток машинобудування в Україні в контексті становлення постіндустріального суспільства / Ю. Великий, Є. Юрін // Економіка. – 2013. – № 4(124). – С. 5–11.

45. .Верхоглядова Н.І. Людський капітал і показники економічного зростання / Н.І. Верхоглядова // Економіка та держава. – 2007. – № 1. – С. 84–

86. 46. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2010 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 368 с.

46. . Витрати і ресурси домогосподарств України у 2012 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 377 с.

47. Гаман Г.В. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису економічного мислення / Г.В. Гаман // Формування ринкової економіки : [зб.

наук. праць] : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т. – К.: КНЕУ, 2012. – Т. 1. – С. 240–246.

48. Гант Г.Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны / Г.Л. Гант. – М., 1923.

49. Гвоздик Н.М. Забезпечення взаємозв'язку інвестицій у людський капітал з економічними та соціальними результатами роботи підприємства / Н.М. Гвоздик // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. – спец. вип. у 3 т. – К.: КНЕУ. – 2010. – Т. 1. – С. 179–184.

50. Гвоздик Н.М. Міжрівневий механізм стимулювання інвестицій в людський капітал у системі споживчої кооперації / Н.М. Гвоздик // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ. – 2010. – Вип. 98. – 371 с. 533

51. Геворкян П.С., Малыхин В.И. Распределение богатства в обществе и средний класс / П.С. Геворкян, В.И. Малыхин // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 12. – С. 90–97. 59. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України / В.М. Геєць, В.П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.

52. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : [учебник для вузов] / Б.М. Генкин. – М.: ИНФРА-М, 2000.

53. Голікова Н.В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання / Н.В. Голікова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання. – К., 2002. – 128 с.

54. . Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. / Голікова Н.В. – К., Інститут економічного прогнозування НАН України, 2004.

55. Гороховский Е. Первый мировой / Е. Гороховский // Власть денег. – 2006. – № 17. – С. 72–74. 64. Грачев С.В., Городнова Е.А. Исследовательские университеты: мировой опыт и приоритеты развития / С.В. Грачев, Е.А. Городнова. – М.: ООО «Медицинское информационное агентство», 2009. – 160 с.

56. Гриценко А. Методологічні основи модернізації суспільства / А. Гриценко // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 4–12. 66. Гришнова Е.А., Азьмук Н.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1(21). – С. 85–96. 67. Гриценко І.М. Шляхи трансформації знань у сучасних умовах / І.М. Гриценко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 2. – С. 34–35.

57. Грішнова О.А. «Людський капітал» в системі економічних категорій / О.А. Грішнова // Вісник КНУ. – Вип. 49. «Економіка», 2001. – С. 34–39. 534 69. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 599 с.

58. Грішнова О.А. Ефективність інвестицій в людський капітал в Україні : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України», (20–21 листопада 2003 року) / О.А. Грішнова. – Луганськ: Східноук. нац. університет ім. В. Даля, 2003. – С. 38.

59. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с. 72. Грішнова О.А. Людський розвиток : [навч. посібник] / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

60. Дейнтри Даффи. Человеческий капитал / Даффи Дейнтри // Директор информационной службы. – 2000. – № 6.

61. Дем'яненко С. До питання сучасної економічної термінології / С. Дем'яненко // Економіка України. – 2011. – № 8(597). – С. 90–95.

62. Дзямулич М.І. Соціально-економічні форми робочої сили та умови її відтворення в перехідній економіці України : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. економ. наук / М.І. Дзямулич. – К.: Київський національний економічний університет, 2004. – 21 с.

63. Дмитрук С.М. Вплив корпоративної культури на формування та використання людського капіталу / С.М. Дмитрук // Социально-экономические

аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов] : в 3 т. – Донецк: Ин-т экономики промышленности. – 2006. – Т. 2. – С. 252–259.

64. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15) – С. 24–38.

65. Лібанова Е.М. Нерівність за доходами в сучасній Україні / Е.М. Лібанова // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2(8). – С. 26–36.

66. Лібанова Е., Шевчук П. Оцінка демографічної політики за допомогою поздовжніх і поперечних показників народжуваності / Е. Лібанова, П. Шевчук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 25–31.

67. Лібанова Е.М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2(14). – С. 3–15.

68. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2(10). – С. 5–19.

69. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1(17). – С. 5–22.

70. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1(9). – С. 9–22.

71. Літинська В.А. Теоретичні основи конкурентоспроможності персоналу підприємства / В.А. Літинська // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – 2013. – № 3. – Т.1 (200) – С. 173–176.

72. Літовченко Б.В. Розвиток метафізики інституту людини в сучасних умовах / Б.В. Літовченко // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – 2013. – № 3. – Т.1 (200) – С. 70–74. 544

73. Лоргус А. Великие мыслители XX века / А. Лоргус. – М.: Мартин, 2002. – 512 с.
74. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навчальний посібник] / В.М. Лукашевич. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2010. – 424 с.
75. Лукьянченко Н.Д. Современное состояние и проблемы украинской вузовской системы / Н.Д. Лукьянченко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. научн. трудов : в 3 т.]. – Донецк: Ин-т экономики пром-сти, 2006. – Т. 1. – С. 5–11.
76. Лутчин Н. Прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата в Україні: статистична оцінка та напрямки вдосконалення методології розрахунку / Н. Лутчин // Вісник Львівського національного університету імені Івана Франка : Серія економічна. – 2009. – Вип. 41. – С. 366–374.
77. Луцків О.М. Регіональні особливості структурнотехнологічних трансформацій промисловості / О.М. Луцків // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2(40). – С. 97–101.
78. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : [монографія] / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. – 308 с.
79. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : [монографія] / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2008. – 468 с.
80. Людський розвиток в Україні: 2004 рік : [щорічна науковоаналітична доповідь] / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.
81. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : [колективна монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.

82. Магомаев М.М. Качество жизни населения : [учебное пособие] / М.М. Магомаев. – Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2005.

83. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001. – 376 с.

84. Мазаракі А., Лагутін В. Ринок споживчих товарів в Україні: посткризові тенденції / А. Мазаракі, В. Лагутін // Економіка України. – 2011. – № 9. – С. 17–26.

85. Малиновська О.А., Майданік І.П. Грошові перекази українських трудових мігрантів у країнах ЄС: чинники формування, канали, використання / О.А. Малиновська, І.П. Майданік // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1(19). – С. 120–131.

86. Малихіна О.М. Проблеми мотивації людського капіталу будівельних підприємств / О.М. Малихіна // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 2. – С. 110–115.