

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет бізнес-технологій та економіки

(повне найменування інституту, факультету)

Економіка та митна справа

(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка
до дипломного проєкту (роботи)

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему: Формування конкурентоспроможності людського капіталу України в
умовах євроінтеграційних процесів

Виконав: студент(ка) II курсу,
групи БТЕз-1914м

Спеціальності 292 Міжнародні економічні

відносини

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Міжнародний бізнес

Ковчак А.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник Лісніченко М.О.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Морозов Д.М.

(прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
 (повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет Бізнес-технологій та економіки
 Кафедра Економіка та митна справа
 Ступінь вищої освіти магістр
 Спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини
 (код і найменування)
 Освітня програма (спеціалізація) Міжнародний бізнес
 (назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
Соколов А.В.
«14» жовтня 2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Ковкрак Андрій Володимирович
 (прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Формування конкурентоспроможності людського капіталу України в умовах євроінтеграційних процесів

керівник проєкту (роботи) Лісніченко Маргарита Олександрівна, к.е.н., доцент.,
 (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «31» жовтня 2025 року № 494

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 11.12.2025 р.
 3. Вихідні дані до проєкту (роботи) праці українських і зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, статистичні матеріали, законодавчі акти, внутрішня документація підприємства

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

1. Теоретичні основи формування конкурентоспроможності людського капіталу _____
2. Аналіз стану та тенденцій формування конкурентоспроможності людського капіталу України _____
3. Напрями підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України _____

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

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	14.10.25	05.11.25
2	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	14.10.25	12.11.25
3	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	05.11.25	19.11.25
Нормоконтроль	Лазнева І.О., доцент кафедри ЕМС	28.11.25	05.12.25

7. Дата видачі завдання «14» жовтня 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	02.09.25-11.09.25	
2	Вивчення літературних джерел	15.09.25-23.10.25	
3	Збір матеріалу на дипломну роботу	15.09.25-05.11.25	
4	Групування та аналіз зібраного матеріалу	14.10.25-05.11.25	
5	Виконання першого розділу	14.10.25-05.11.25	
6	Виконання другого розділу	16.10.25-12.11.25	
7	Виконання третього розділу	05.11.25-19.11.25	
8	Формування висновків та рекомендацій	20.11.25-26.11.25	
9	Оформлення дипломної роботи	05.11.25-26.11.25	
10	Перевірка роботи керівником	27.11.25-30.11.25	
11	Одержання відгуку та рецензії	08.12.25	
12	Попередній захист дипломної роботи	04.12.25-08.12.25	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.25	
14	Захист дипломної роботи	19.12.25-24.12.25	

Студент(ка)

(підпис)

Ковкрак А.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Лісніченко М.О.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить 113 с., 9 табл., 13 рис., 66 джерел.

Об'єкт дослідження – процес формування та розвитку конкурентоспроможності людського капіталу України.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних, організаційно-інституційних, освітніх та інноваційних механізмів формування конкурентоспроможного людського капіталу України.

Мета роботи – дослідження теоретичних засад і розроблення практичних рекомендацій щодо формування та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України в умовах євроінтеграційних процесів.

Методи дослідження – системний, історичний, діалектичний, структурно-функціональний, абстрагування, аналіз, синтез, індукція.

Анотація. Розглянуто теоретичні засади формування конкурентоспроможності людського капіталу, уточнено його сутність, структуру та ключові фактори розвитку в умовах євроінтеграційних трансформацій. Проаналізовано сучасний стан людського капіталу України, міжнародні порівняння та інституційні передумови його розвитку, визначено основні проблеми та виклики. Запропоновано стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ; КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ;
ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК; БЕЗПЕРЕПВНА ОСВІТА; РИНОК ПРАЦІ

Abstract. The theoretical foundations of human capital competitiveness have been examined, with clarification of its essence, structure, and key determinants under the conditions of European integration. The current state of Ukraine's human capital, international comparisons, and institutional prerequisites for its development have been analyzed, identifying major challenges and limitations. Strategic directions for enhancing human capital competitiveness have been proposed.

HUMAN CAPITAL; COMPETITIVENESS; INNOVATIVE DEVELOPMENT;
LIFELONG LEARNING; LABOUR MARKET

ЗМІСТ

Завдання на дипломну роботу.....	2
Реферат.....	4
Вступ.....	7
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	11
1.1 Економічна сутність поняття «людський капітал» і його роль у сучасній економіці.....	11
1.2 Теоретичні підходи до визначення конкурентоспроможності людського капіталу	19
1.3 Фактори та умови формування конкурентоспроможного людського капіталу	28
Висновки до розділу 1.....	39
2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ	40
2.1 Оцінка сучасного стану та передумов формування конкурентоспроможного людського капіталу в Україні	40
2.2 Міжнародний вимір та індикатори конкурентоспроможності людського капіталу України	51
2.3 Оцінювання впливу інтелектуалізації економіки на розвиток людського капіталу	61
Висновки до розділу 2.....	71
3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ	73
3.1 Розвиток системи безперервної освіти та професійної мобільності населення	73

3.2 Розвиток інноваційної активності населення як чинник підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України	81
3.3 Вдосконалення стратегічного управління розвитком і конкурентоспроможністю людського капіталу України	91
Висновки до 3 розділу.....	101
Висновки	103
Перелік посилань.....	106

ВСТУП

Актуальність теми. Формування конкурентоспроможності людського капіталу в Україні набуло стратегічного значення для забезпечення сталого економічного зростання, ефективної інтеграції в європейський економічний простір та підвищення якості життя населення. Повномасштабна агресія російської федерації, економічна нестабільність, демографічні виклики та відтік кваліфікованих кадрів спричинили посилення ролі інвестицій у освіту, охорону здоров'я та професійний розвиток, що загрожує національним інтересам України. Питання удосконалення механізмів формування конкурентоспроможності людського капіталу набуває особливої актуальності в контексті європейської інтеграції, модернізації освітніх систем та розвитку інноваційної економіки для сталого розвитку країни.

Розроблення сучасної концепції політики розвитку конкурентоспроможності людського капіталу має вирішальне значення для створення ефективної, інноваційної та конкурентоспроможної системи управління людськими ресурсами в Україні.

Проблематика формування конкурентоспроможності людського капіталу, його впливу на економічне зростання та інтеграційні процеси набула особливої уваги у наукових дослідженнях останніх десятиліть. Значний внесок у вивчення питань людського капіталу, його сутності, ролі в економіці та механізмів підвищення конкурентоспроможності зробили такі українські вчені: О. Грішнова, І. Каленюк, Н. Голікова, В. Антонюк, Л. Тертична, Г. Зелінська та інші. Їхні праці присвячені виявленню чинників формування людського капіталу, оцінці його впливу на економічний розвиток, соціальну мобільність та інноваційний потенціал.

Водночас, складність сучасних євроінтеграційних процесів, зумовлених воєнними діями, міграційними потоками та глобальними трансформаціями ринку праці, свідчить про те, що питання формування конкурентоспроможності людського капіталу України залишається невирішеним і надзвичайно

актуальним. Сучасні реалії вимагають переосмислення підходів до інвестицій у людський капітал, впровадження інноваційних інструментів, посилення державного регулювання для відновлення економічного потенціалу.

Саме цим зумовлений вибір і актуальність теми дипломної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрямок досліджень збігається з фундаментальними науковими дослідженнями кафедри економіки та митної справи: «Дослідження формування та функціонування бізнес-екосистем в умовах сталого розвитку».

Мета і задачі дослідження. Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних засад і розроблення практичних рекомендацій щодо формування та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України в умовах євроінтеграційних процесів.

Для досягнення поставленої цілі в роботі вирішено наступні задачі:

- розкрито економічну сутність людського капіталу та визначено його роль у забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки;
- розглянуто структуру, елементи та ключові характеристики конкурентоспроможності людського капіталу, чинники впливу на неї;
- досліджено сучасний стан людського капіталу України, головні тенденції, проблеми та виклики його формування;
- оцінено рівень конкурентоспроможності людського капіталу України у порівнянні з країнами ЄС, визначено наявні диспропорції та бар'єри;
- розроблено рекомендації щодо розвитку системи безперервної освіти та професійної мобільності населення в Україні;
- розроблено рекомендації щодо розвитку інноваційної активності населення як чинник підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України;
- запропоновано шляхи вдосконалення стратегічного управління розвитком і конкурентоспроможністю людського капіталу України.

Об'єктом дослідження є процес формування та розвитку конкурентоспроможності людського капіталу України.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, організаційно-інституційних, освітніх та інноваційних механізмів формування конкурентоспроможного людського капіталу України.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені проблематиці розвитку людського капіталу, підвищення його конкурентоспроможності, державного регулювання ринку праці, модернізації освітньої та інноваційної політики.

Вирішення поставлених у роботі завдань здійснювалося із застосуванням системного, процесного, структурно-функціонального та порівняльного підходів, що дало змогу комплексно дослідити сучасні тенденції розвитку людського капіталу України. Використано абстрактно-логічний метод – для формування теоретичних узагальнень; аналітичний, статистичний і графічний методи – для оцінювання динаміки показників людського капіталу і його складових; методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції та аналогії – для виявлення тенденцій і закономірностей розвитку конкурентоспроможного людського капіталу в Україні та країнах Європейського Союзу.

Інформаційну базу дослідження становлять офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, Євростату, Світового банку, МОП, матеріали аналітичних доповідей міжнародних організацій, результати наукових досліджень, нормативно-правові акти України та ЄС, а також наукові публікації, матеріали конференцій.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення результатів дослідження полягає в обґрунтуванні рекомендацій і пропозицій щодо удосконалення державної політики у сфері розвитку людського капіталу України, підвищення його конкурентоспроможності та адаптації до вимог європейського ринку праці. Запропоновані напрями розвитку безперервної освіти, професійної мобільності, інноваційної активності населення та механізмів управління людським капіталом можуть бути використані в роботі органів державної влади, місцевого самоврядування, освітніх установ,

підприємств, а також у подальших наукових дослідженнях.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в розвитку теоретичних підходів та обґрунтуванні практичних напрямів удосконалення механізмів формування конкурентоспроможного людського капіталу України в умовах євроінтеграції, що відображено у наступних положеннях, що відображено у наступних положеннях:

удосконалено:

підхід до формування стратегій розвитку людського капіталу, заснований на інтеграції освітньої, інноваційної, соціальної та міграційної політики на державному, регіональному та корпоративному рівнях;

дістали подальшого розвитку:

рекомендації щодо вдосконалення державної політики розвитку людського капіталу, зокрема щодо розвитку системи безперервної освіти, професійної та географічної мобільності населення;

напрями формування інноваційно активного суспільства як фактору підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

Апробація результатів дипломної роботи. Основні результати дипломної роботи були викладені і ухвалені на науково-практичній конференції молодих вчених та студентів «Актуальні проблеми економіки та менеджменту в умовах сучасних викликів» (Кропивницький, 2025 р.).

Структура і обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дипломної роботи – 113 сторінок, 9 таблиць, 13 рисунків. Список використаних джерел нараховує 66 найменувань.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.2 Економічна сутність поняття «людський капітал» і його роль у сучасній економіці

У сучасній економічній науці категорія людський капітал посідає центральне місце серед факторів соціально-економічного розвитку, оскільки саме людина, її знання, інтелектуальний потенціал, компетентності та інноваційна активність є головними рушійними силами зростання продуктивності праці та конкурентоспроможності національної економіки. Поступовий перехід від індустріальної до постіндустріальної, а згодом – до економіки знань зумовив переоцінку ролі людського чинника у формуванні національного добробуту та стійкого розвитку суспільства.

На відміну від традиційного розуміння праці лише як виробничого ресурсу, концепція людського капіталу ґрунтується на визнанні людини носієм інвестиційної цінності, здатної генерувати доходи через реалізацію своїх знань, умінь і навичок. Таким чином, людський капітал трактується не лише як сукупність особистих характеристик, а як економічна категорія, що поєднує соціальні, освітні, психологічні та культурні компоненти.

Розвиток теорії людського капіталу став відповіддю на структурні зміни у світовій економіці, коли ключову роль у створенні доданої вартості почали відігравати нематеріальні активи: інтелект, творчість, технології та інновації. У цьому контексті людський капітал перетворився на основний ресурс конкурентоспроможності держави, а інвестиції у його розвиток – на стратегічний напрям державної політики.

Для України, яка перебуває на етапі євроінтеграційного поступу та відновлення економіки, проблема формування і підвищення якості людського капіталу має особливе значення. Рівень освітнього, наукового, культурного та демографічного потенціалу безпосередньо визначає здатність країни

конкурувати в межах єдиного європейського простору. Саме тому дослідження економічної сутності поняття «людський капітал» є необхідною передумовою для розуміння механізмів забезпечення його конкурентоспроможності в умовах сучасної економіки знань.

У сучасній економічній науці категорія «людський капітал» посідає одне з ключових місць серед факторів, які визначають економічне зростання, соціальне добробут і конкурентоспроможність держави. Проте її становлення як наукової категорії пройшло тривалий шлях: від зародкових уявлень про людину як фактор виробництва до комплексної моделі, яка охоплює знання, навички, здоров'я, мотивацію, інноваційний потенціал і соціальний контекст. Розуміння цієї еволюції дає змогу глибше усвідомити сучасне трактування людського капіталу та виклики, що виникають у контексті цифрової економіки, глобалізації й євроінтеграції.

Перші теоретичні уявлення про людський капітал були пов'язані з класичною політичною економією: праця розглядалася як фактор виробництва нарівні із землею і капіталом. Проте системна концепція людського капіталу виникла лише у середині XX століття: важливу роль в цьому відіграли дослідження Шульца і Беккера, які аргументували, що інвестиції в освіту, здоров'я та професійний розвиток формують капітал, який дає доходи та прискорює економічне зростання.

У подальшому людський капітал став фундаментальною складовою моделей ендогенного зростання: зокрема, моделі Л. Туроу і Р. Лукаса демонстрували, що накопичення людського капіталу поряд із фізичним капіталом сприяє прискореному і сталому зростанню економіки, що підкреслює його центральну роль у новій структурі виробничих факторів [1, с. 68-72].

У XXI столітті, в умовах переходу до економіки знань, глобалізації, цифровізації та прискореної трансформації ринку праці, поняття людського капіталу зазнало помітного розширення. Людський капітал виступає не лише як сукупність знань і навичок, але й як соціальні можливості, які дозволяють країні реалізовувати інноваційний розвиток і підтримувати високі темпи

продуктивності [2, с. 141-155].

Наукове осмислення ролі людини у виробничому процесі починалося з аналізу природи праці, її продуктивності та впливу на добробут суспільства. Уже представники класичної школи (В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо) заклали методологічні основи сучасного розуміння людського капіталу, розглядаючи знання, освіту й навички як економічну силу, що сприяє створенню національного багатства.

Вільям Петті вперше спробував оцінити вплив освіти та знань на економічні процеси, підкреслюючи важливість людського чинника у формуванні національного доходу. Адам Сміт у праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» вказував, що витрати на освіту та професійну підготовку працівника є інвестиціями, які з часом приносять дохід, адже підвищують продуктивність праці. У свою чергу, Девід Рікардо розглядав освіту як чинник відтворення людських здібностей, що формують вартість товарів і багатство країни. Подальшого розвитку ці підходи набули в працях К. Маркса, який сформулював поняття «робочої сили» як сукупності фізичних і духовних здібностей людини, що використовуються у виробництві споживчих вартостей. Саме в межах цих теоретичних пошуків сформувалися передумови до виокремлення категорії людського капіталу як окремого економічного феномена [3, с. 1071-1074].

У другій половині XX століття відбувається перехід до неокласичної теорії людського капіталу, що асоціюється насамперед із працями лауреатів Нобелівської премії Т. Шульца та Г. Беккера. Т. Шульц у роботах «Formation of the Capital of Education» та «Investment in Human Capital» довів, що інвестиції в освіту, охорону здоров'я, професійне навчання і міграцію підвищують продуктивність праці та національний дохід. Він визначав людину як «капітал», який набуває вартості лише тоді, коли в неї здійснюються інвестиції, спрямовані на підвищення якості праці. Г. Беккер, у класичній праці «Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis» (1964), розвинув ідею про те, що знання, навички, компетенції та мотивація утворюють сукупність продуктивних

характеристик, які, будучи задіяними в економічній діяльності, здатні генерувати дохід для їхнього носія та суспільства загалом. Таким чином, людський капітал визначається як інтеграція економічних і соціальних чинників, що сприяють економічному зростанню [4, с. 27-32].

У подальшому теорія людського капіталу розширюється завдяки інституціональному підходу. Представники інституціоналізму (Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт) звернули увагу на соціокультурні умови формування людського капіталу, зокрема на роль норм, традицій, інституцій освіти та праці у формуванні компетенцій. Вони підкреслювали, що економічна поведінка людини зумовлюється не лише прагненням до прибутку, а й соціальними мотивами, тому дослідження людського капіталу потребує міждисциплінарного підходу, який поєднує економічну теорію з соціологією, психологією та філософією [5, с. 5-7].

Сучасна еволюція концепції людського капіталу відбувається під впливом інституціональної економіки, неоінституціоналізму та теорії знань. Новітні підходи розглядають людський капітал не лише як чинник виробництва, а як стратегічний ресурс національної конкурентоспроможності. У цьому контексті особливої ваги набуває теза про взаємозалежність людського капіталу та економічного розвитку: країни, які інвестують у розвиток знань, освіти й здоров'я населення, досягають стійкішого зростання ВВП. У структурі національного багатства розвинених країн людський капітал займає близько 70%, тоді як у середині ХХ ст. цей показник становив лише 48%, що свідчить про переорієнтацію економік на знання та інновації [6, с. 41-56].

Вітчизняна наукова думка активно розвиває ідеї людського капіталу з урахуванням українських соціально-економічних реалій. Так, А. Грішнова трактує людський капітал як сукупність продуктивних здібностей і мотивацій, сформованих у результаті інвестицій у людину, які сприяють підвищенню продуктивності праці та доходів як індивіда, так і держави [7]. І. Каленюк визначає людський капітал як «вартість, втілену у формі знань, досвіду, навичок і мотивацій, що мають здатність приносити дохід» [8].

Н. Голікова наголошує на його соціально-економічній природі, вказуючи, що людський капітал є результатом капіталізації знань і здібностей у системі трудових відносин. Схожі позиції відстоюють В. Антонюк, Л. Тертична та Г. Зелінська, які розглядають людський капітал як ключовий чинник економічного зростання, соціальної мобільності та інноваційного розвитку держави [9, с.90-101].

Таким чином, еволюція наукових підходів до людського капіталу демонструє поступовий перехід від розуміння людини як «робочої сили» до усвідомлення її як головного активу суспільства. Сучасна теорія людського капіталу інтегрує економічні, соціальні, психологічні та управлінські аспекти, наголошуючи на пріоритетності інвестицій у людину як найефективнішої форми капіталовкладень. В умовах євроінтеграційних процесів ця парадигма набуває особливого значення для України, оскільки розвиток людського капіталу розглядається як ключовий чинник відновлення економіки, підвищення її інноваційного потенціалу та інтеграції у спільний європейський простір знань [10, с. 92-97].

Можна виділити кілька ключових періодів у розвитку теорії людського капіталу:

- а) формування передумов у класичній та неокласичній економічній думці (XVIII-XIX століття) – праця як виробничий ресурс;
- б) системне формування теорії людського капіталу у 1950-1970-х роках – акцент на освіті, навичках і мобільності;
- в) розширення концепції у 1980-2000-х роках – включення підходів інституціоналізму, якості праці, інтелектуальної власності;
- г) сучасний етап (2000-ті–дотепер) – інтеграція технологічних змін, цифрових компетентностей, інновацій, здоров'я і соціальних здібностей як частини людського капіталу (тобто «людський капітал 4.0») [11].

На сучасному етапі теорія людського капіталу трансформується під впливом цифровізації, інновацій та глобальних викликів, тобто від інвестицій в освіту до управління знаннями та інтелектом як капіталом [12, с. 188-195].

Серед сучасних підходів до людського капіталу можна виокремити такі:

- а) інвестиційний – розглядає людський капітал як результат вкладень у освіту, охорону здоров'я, навчання та розвитку (класична лінія);
- б) інституційно-соціальний – акцентує на ролі інститутів, соціальних норм, культури, мотивації, які формують людський капітал і впливають на його ефективність;
- в) інноваційно-технологічний – враховує здатність людського капіталу до інновацій, цифрових навичок, креативності і гнучкості в умовах ринку завтрашнього дня;
- г) прагматично-управлінський – акцент на стратегічному управлінні людським капіталом, його вимірюванні, моніторингу, оптимізації на рівні організацій, регіонів, держав [13, с. 6-15].

У сучасній економічній теорії поняття «людський капітал» виступає як ключовий ресурс, що забезпечує продуктивність праці, інноваційний розвиток та конкурентоспроможність економіки. У його основі – здатність окремих індивідів або груп ефективно реалізовувати свої знання, навички, компетентності, досвід та мотивацію у виробничому та невиробничому середовищі, створюючи додану вартість. Людський капітал не просто характеризує «набір» якостей працівника, але виступає як економічна категорія, здатна бути об'єктом інвестицій, відтворення і оцінювання, що дозволяє його розглядати нарівні з фізичним та фінансовим капіталом [14, с. 69-77].

Сутність людського капіталу розкривається через сукупність таких базових характеристик:

- а) рівень освіти, професійної підготовки та навчання протягом життя;
- б) досвід, навички і компетентності, які дозволяють адаптуватися до змін технології та ринку праці;
- в) здоров'я, фізичні та психологічні ресурси, які визначають продуктивність і тривалість участі у виробничому процесі;
- г) мотивація, інноваційна активність і прагнення до саморозвитку, які забезпечують гнучкість і здатність створювати нові форми доданої вартості.

У цьому сенсі людський капітал – це динамічна характеристика, що формується як результат суспільних інвестицій (до освіти, охорони здоров'я, професійної підготовки), так і індивідуальної активності (навчання, накопичення досвіду, самоудосконалення) [15, с. 18-23].

Структура людського капіталу зазвичай представлена кількома взаємопов'язаними блоками. Один із підходів виділяє такі компоненти: освітній (знання, формальна освіта, сертифікації), професійно-кваліфікаційний (уміння, навички, спеціалізація), соціально-психологічний (мотивація, комунікативні навички, здоров'я, гнучкість), інноваційно-технологічний (здатність до адаптації, освоєння нових технологій, створення інновацій).

Інший підхід звертає увагу на інституційно-соціальні компоненти: інвестиційна складова (витрати на освіту, охорону здоров'я, навчання), мобільність і ринково-орієнтованість, а також взаємодію з інституційним середовищем (освітні системи, ринок праці, соціальні інститути).

В одному з досліджень зазначено, що структура людського капіталу може містити такі підструктури: особистісні (психічні, духовні, мотиваційні характеристики), когнітивні (знання, мислення, компетентності), соціально-комунікативні (здатність до взаємодії, мережеві навички, мобільність) та інституційні (участь у системі освіти, охорони здоров'я, ринку праці) [16, с. 42-48]. Таким чином, людський капітал розуміється як багатовимірна система, що охоплює як якісні характеристики людини, так і її здатність бути активним агентом ринкових і соціальних процесів.

Особлива увага у сучасному контексті приділяється тому, що людський капітал – це не статичний «запас», а процес накопичування, оновлення та використання. Інвестиції у людський капітал (освіта, охорона здоров'я, навчання, професійна мобільність) формують базу для розвитку компетентностей, а подальша експлуатація цього капіталу у виробничому чи сервісному середовищі створює економічну віддачу.

У сучасних умовах перехід до економіки знань, глобалізація, цифрова трансформація та посилення конкуренції на міжнародному ринку суттєво

підвищують значення людського капіталу як ключового ресурсу економічного розвитку. Людський капітал стає не просто складовою факторів виробництва, а рушійною силою інновацій, продуктивності праці, формування конкурентних переваг як на рівні підприємства, так і національної економіки загалом.

Роль людського капіталу проявляється через декілька ключових функцій у сучасній економіці. По-перше, через підвищення продуктивності праці: працівники з високим рівнем освіти, професійних навичок, досвіду та мотивації забезпечують більший обсяг виробництва з одиниці ресурсу праці та створюють більше доданої вартості. По-друге, через сприяння інноваційній діяльності: саме людський капітал виступає носієм нових знань, здатним впроваджувати сучасні технології, адаптуватися до змін і стимулювати перетворення виробничих процесів. У суспільстві, що базується на знаннях, інвестиції в освіту, охорону здоров'я, професійну мобільність – це інвестиції в майбутнє економічне зростання.

По-третє, людський капітал відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності держави на міжнародній арені. Країни з розвиненим людським капіталом мають кращі можливості інтегруватись у глобальні виробничі ланцюги, залучати іноземні інвестиції, підтримувати високотехнологічні сектори та стимулювати експорт товарів і послуг з високою доданою вартістю. У такому контексті людський капітал виступає стратегічним активом, що забезпечує економічну стійкість, гнучкість і адаптивність [17, 114-127].

Для України, що перебуває в процесі євроінтеграції, роль людського капіталу набуває особливої актуальності. Рівень освіти, професійної кваліфікації, здатності до мобільності та впровадження інновацій визначають здатність української економіки трансформуватись, підвищувати продуктивність, долати негативні демографічні виклики та витіснити технологічне відставання.

Також людський капітал відіграє значну соціальну функцію: розвиток якісного трудового потенціалу сприяє зменшенню нерівності, підвищенню

зайнятості, покращенню якості життя населення і таким чином підтримує соціально-економічну стабільність.

Не менш важливою є роль людського капіталу в структурі державної політики. Інвестиції в освіту, охорону здоров'я, професійне навчання, підтримку молоді та інновацій визначають не лише мікроекономічні результати, а й макроекономічні ефекти: стійке зростання ВВП, підвищення людського добробуту, формування нової моделі зайнятості. У сучасному світі, коли технології швидко змінюються, а глобальні ринки праці стають мобільними, здатність працівників до безперервного навчання, перекваліфікації й застосування нових компетенцій є критичною.

Отже, людський капітал є фундаментальним ресурсом XXI століття: він поєднує освітньо-професійну, інноваційну, соціальну та мобільну складові, формує додану вартість у виробничих і невиробничих секторах економіки. Розуміння ролі людського капіталу та адекватне включення цієї категорії в державні та корпоративні стратегії розвитку дозволяє забезпечити конкурентоспроможність, стійкість та процвітання країни.

1.2 Теоретичні підходи до визначення конкурентоспроможності людського капіталу

У сучасній економіці, що характеризується глобалізацією та інтенсивними інтеграційними процесами, якість і конкурентоспроможність людського капіталу визначають здатність держави забезпечити стале економічне зростання та ефективно інтегруватися у міжнародний поділ праці. Країни з високим рівнем конкурентоспроможності людського капіталу мають кращі позиції у залученні інвестицій, розвитку інноваційної діяльності та формуванні стійких економічних зв'язків на глобальному ринку.

Поняття конкурентоспроможності людського капіталу охоплює комплекс професійних, освітніх, соціально-психологічних та адаптаційних характеристик працівників, що визначають їхню здатність ефективно конкурувати за робочі

місця в умовах внутрішнього та міжнародного ринку праці. Наукові підходи до визначення цього терміна різняться за акцентами: одні дослідники підкреслюють індивідуальну продуктивність та мобільність працівника, інші – інституційні умови, що створюють держави для розвитку трудового потенціалу.

Для України проблема підвищення конкурентоспроможності людського капіталу є надзвичайно актуальною. Демографічний спад, значні обсяги трудової міграції та виклики повоєнного відновлення економіки потребують формування системи, здатної забезпечити якісний розвиток трудового потенціалу та його відповідність європейським стандартам. Вивчення сутності цього поняття є базою для подальшого аналізу факторів та механізмів, що впливають на позиції українських працівників у глобальній економіці.

Поняття «конкурентоспроможність» порівняно нещодавно увійшло до наукового обігу в економічній теорії, сформувавшись наприкінці XIX – на початку XX століття. За своєю структурою термін утворено зі слів «конкуренція» і «спроможність», що, з одного боку, відображають властивості товару на ринку, а з іншого – характеризують особистісні та професійні якості працівника, здатного до реалізації власного потенціалу в умовах ринку праці.

Перші підходи до аналізу конкуренції робочої сили були запропоновані А. Смітом, який трактував конкуренцію як форму справедливого суперництва між суб'єктами господарювання – зокрема, між торговцями, їхнім капіталом та товарами. На його думку, ринкові відносини мають виключати змову між гравцями ринку, адже саме конкуренція визначає рівень цін. Сміт також зазначав, що конкуренція серед працівників є детермінантою динаміки заробітної плати й може стимулювати зростання продуктивності та майстерності працівників [18, с. 112-115].

К. Маркс поглибив економічне розуміння конкуренції, розмежувавши її на внутрішньогалузеву та міжгалузеву форми. Він підкреслював, що конкуренція розподіляє суспільний капітал між різними сферами виробництва, формуючи ціни відповідно до витрат виробництва. Особливу увагу дослідник приділяв впливу технічного прогресу на конкуренцію робочої сили: машини знижували

вартість людської праці, підвищуючи при цьому вимоги до кваліфікації працівників. Маркс першим акцентував на конкуренції між працівниками як чиннику зниження вартості робочої сили, а також засуджував практики, які спрямовані на демпінг цін нижче собівартості [19, с. 45-50].

Ф. Тейлор, засновник наукової організації праці та менеджменту, вважав, що підвищення конкурентоспроможності робочої сили неможливе без модернізації виробництва та професійної підготовки працівників. На основі його ідей були створені професійно-технічні заклади, які й досі ефективно функціонують у багатьох країнах світу.

М. Фрідмен запропонував концепцію «вільної конкуренції», яку він розглядав як базову категорію капіталістичної системи та необхідну умову для економічної й політичної свободи. У своїй праці «Капіталізм і свобода» він стверджував, що розвиток конкуренції сприяє економічному зростанню, а конкурентоспроможність робочої сили є одним з інструментів цього процесу. Саме Фрідмен увів у науковий обіг поняття «персонал» як колектив працівників, уточнюючи, що конкурентоспроможність персоналу та робочої сили — поняття тісно пов'язані, але не тотожні.

Значну увагу концепції конкурентоспроможності робочої сили приділяв і Д. Гелбрейт, розглядаючи її як джерело політичної влади у структурі корпорацій. Він вважав, що конкуренція – це механізм усунення негативних наслідків індустріалізації, а підвищення конкурентоспроможності працівників сприяє зростанню заробітної плати, рівня кваліфікації та професійної компетентності.

М. Портер трактував конкурентоспроможність як здатність суб'єкта ринку (чи товару) утримуватися на ньому на рівних умовах із аналогічними конкурентами, а також здобувати ринкову перевагу [21, с. 58-66].

Конкурентоспроможність робочої сили є однією з ключових категорій сучасної економічної теорії та практики, що відображає здатність працівника ефективно реалізовувати свої професійні можливості на ринку праці. Вітчизняні науковці підкреслюють, що це поняття має розглядатися як поєднання якісних характеристик працівників, їх вартості та спроможності реалізувати конкурентні

переваги у процесі працевлаштування та професійної діяльності. Серед наукових підходів виділяються кілька трактувань сутності конкурентоспроможності робочої сили.

У вітчизняній економічній думці конкурентоспроможність працівника розглядається як невід’ємний чинник загальної конкурентоспроможності підприємства. Так, В. Павлова визначає її як критерій оцінки конкурентної позиції організації, наголошуючи, що від рівня конкурентоспроможності персоналу залежить функціональна стійкість суб’єкта господарювання [21, с. 35].

Водночас наукова література відзначає дискусійність у розмежуванні понять «робоча сила», «людський капітал», «трудова потенція» і «трудова ресурси», які нерідко використовуються як синоніми, хоча мають принципові відмінності [22, с. 44-48].

Фундаментальні положення щодо сутності конкурентоспроможності робочої сили та її місця у системі соціально-трудова відносин сформульовано у колективній праці під керівництвом Д. Богині. Авторський колектив запропонував методологічні засади оцінювання конкурентоспроможності, визначив принципи, закономірності та фактори її формування на рівні підприємства [23, с. 3-8].

У свою чергу, О. Грішнова підкреслює, що конкурентоспроможність працівника – це відповідність його компетенцій (знань, умінь, особистісних якостей) очікуванням і вимогам ринку праці, здатність вигравати у конкуренції з іншими кандидатами [24, с. 117–126].

Н. Глевацька трактує це поняття як об’єкт і результат управління людськими ресурсами, вказуючи на зв’язок між конкурентоспроможністю працівника та економічними результатами на всіх рівнях – мікро-, мезо- та макроекономічному [25, с. 25-30].

Окремі автори розглядають конкурентоспроможність людського капіталу як важливу складову соціально-трудова відносин. Зокрема, О. Дороніна наголошує, що розвиток конкурентних характеристик працівника сприяє

зміцненню гідності праці, удосконаленню трудових взаємин і підвищенню ефективності управління людським капіталом [26, с. 99-102]

М. Семикіна вважає, що вона близька до поняття якості робочої сили, тобто набору особистісних, професійних і ділових характеристик, які відповідають потребам роботодавців [27, с. 11-20].

Конкурентоспроможність людського капіталу розглядається як сукупність його якісних і вартісних характеристик, що забезпечують задоволення потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації. Вона проявляється через відповідність професійно-освітнього рівня, компетентностей, ділових та особистісних якостей працівника вимогам ринку праці, а також через здатність забезпечувати економічний ефект від споживання трудових послуг порівняно з іншими кандидатами на ринку праці. Виділяється кілька аспектів економічної сутності цього поняття:

а) якісний – відповідність професійних і особистісних характеристик працівника сучасним вимогам ринку праці;

б) вартісний – співвідношення між корисним ефектом від трудових послуг і їхньою ціною для роботодавця;

в) адаптивний – здатність до безперервного оновлення знань та навичок, гнучкість до змін технологічного та організаційного середовища.

Крім того, конкурентоспроможність національної робочої сили включає сукупність переваг, які формуються завдяки освіті, кваліфікації, мобільності, професійному досвіду та інноваційній активності працівників. Ці характеристики створюють основу для зміцнення позицій країни на світових ринках та забезпечують інноваційний розвиток економіки [27, с. 11-20].

Л. Лісогор Л., Н. Руденко, В. Чувардинський розглядають конкурентоспроможність робочої сили як здатність працівника відповідати вимогам ринку праці, ефективно конкурувати за робочі місця та задовольняти потреби роботодавців за рахунок професійно-кваліфікаційного рівня, знань, умінь, навичок та особистісних характеристик. Вона проявляється у двох основних формах:

а) цінові конкурентні переваги, пов'язані зі зниженням вартості робочої сили або погодженням на нижчий рівень оплати праці за стабільної якості;

б) нецінові конкурентні переваги, що ґрунтуються на високій якості робочої сили, включаючи рівень освіти, професійну мобільність, креативність та інноваційну активність.

У сучасних умовах зростає значення нецінових складових конкурентоспроможності, що базуються на розвитку людського капіталу: освіти, професійній мобільності та інноваційній готовності працівників. Саме вони стають основою формування конкурентних переваг як на рівні індивідуальних працівників, так і на рівні національної економіки, забезпечуючи можливості інтеграції на глобальний ринок праці [28, с. 24-36].

Аналіз еволюції наукових підходів до поняття конкурентоспроможності людського капіталу засвідчує поступове розширення його змістовного наповнення – від класичних уявлень про ринкову конкуренцію між працівниками до комплексної характеристики якісного стану людського капіталу в умовах глобалізації. Еволюція наукових підходів до визначення сутності поняття «конкурентоспроможність людського капіталу» наведено в таблиці 1.1.

У сучасному науковому дискурсі конкурентоспроможність людського капіталу розглядається як багатовимірна категорія, що включає якісні та вартісні характеристики працівників, їх адаптивність, здатність до професійного розвитку та реалізації інноваційного потенціалу. Це поняття виходить за межі індивідуального виміру й тісно пов'язане з конкурентоспроможністю підприємства, галузі, національної економіки.

Конкурентоспроможність людського капіталу відображає здатність працівника ефективно реалізовувати свої професійні, освітні та особистісні характеристики в умовах змінного ринку праці. Її економічна сутність полягає у спроможності працівника досягати сталого працевлаштування, розвитку та мобільності на основі сформованих конкурентних переваг.

Таблиця 1.1 – Еволюція наукових підходів до визначення сутності поняття «конкурентоспроможність людського капіталу»*

Часовий період	Основні підходи до визначення поняття
XIX століття	Конкурентоспроможність робочої сили розглядалася через призму конкуренції між працівниками, що впливала на рівень заробітної плати та продуктивність праці. Формувалося уявлення про взаємозв'язок конкуренції та майстерності працівників
XX століття	Поняття починає пов'язуватись із рівнем економічного розвитку країни. Визначається роль виробничого колективу (персоналу) та його здатності до підвищення кваліфікації. З'являються визначення конкурентоспроможності робочої сили як здатності працівників відповідати ринковим вимогам, перемагати у конкуренції та сприяти економічному зростанню
XXI століття	Формується цілісне економічне бачення конкурентоспроможності робочої сили як поєднання якісних характеристик працівників (освіта, кваліфікація, досвід, адаптивність). Поняття пов'язується із людським капіталом, трудовим потенціалом, соціально-трудовими відносинами, а також із державним управлінням ринком праці. Посилюється увага до відповідності людського капіталу викликам сучасного ринку, включаючи цифровізацію, мобільність і гідну працю

*Джерело: складено автором за [28]

Виділяють три основні напрями інтерпретації конкурентоспроможності робочої сили: структурний (підкреслює поєднання особистісних, професійних,

освітніх та адаптаційних характеристик); функціональний (акцентує на здатності ефективно здійснювати трудову діяльність у відповідності до вимог роботодавця); кон'юнктурний (пов'язує конкурентоспроможність із поточною відповідністю ринковим умовам праці) (рисунк 1.1).



Рис. 1.1 – Підходи до визначення сутності поняття «конкурентоспроможність робочої сили» та ролі освіти в її формуванні*

*Джерело: складено автором за [28]

Важливу роль у формуванні конкурентних характеристик виконує освіта. Вона забезпечує не лише початковий рівень кваліфікації, необхідний для виходу на ринок праці, але й формує основу для безперервного професійного розвитку впродовж життя. Освіта зміцнює здатність працівника адаптуватися до інновацій, змін у технологіях і професійних вимогах, забезпечуючи економічну гнучкість і стабільність зайнятості.

У цьому контексті виділяються три форми конкурентоспроможності:

- а) ексклюзивна (зумовлена унікальними знаннями та навичками працівника);
- б) альтернативна (базується на здатності швидко перекваліфіковуватися);
- в) селективна (полягає у можливості вибору найоптимальніших варіантів зайнятості).

Також розрізняють активну конкурентоспроможність, що ґрунтується на внутрішній мотивації до розвитку, та пасивну, яка зумовлена необхідністю реагувати на зовнішні виклики, зокрема втрату роботи або економічну нестабільність [29, с. 117-126].

У сучасних умовах глобалізації, коли економічні зв'язки та переміщення капіталів, ресурсів і трудової сили набули транскордонного характеру, конкурентоспроможність людського капіталу розглядається як один із ключових чинників забезпечення економічної стабільності та розвитку держави. Як зазначає В. Міненко, у таких умовах поняття «конкурентоздатна робоча сила» набуває нового змісту, який тісно пов'язаний із рівнем розвитку людського капіталу та здатністю працівників адаптуватися до вимог міжнародного ринку праці [30, с. 409-416].

Конкурентоспроможний людський капітал – це не лише сукупність індивідуальних характеристик працівника (освіта, досвід, кваліфікація, мобільність, інноваційність), а й результат ефективної державної політики у сфері соціально-трудових відносин, яка має бути орієнтована на підтримку національного виробника, розвиток високотехнологічних виробництв, формування нової моделі людського капіталу.

Формування конкурентоспроможної робочої сили має розглядатися як складова інноваційного розвитку економіки, заснованої на знаннях, сучасних технологіях і високопродуктивній праці. Особлива увага має приділятися необхідності модернізації системи підготовки кадрів, створенню нових високотехнологічних робочих місць та збереженню науково-технічного потенціалу держави як основи довготривалих конкурентних переваг.

Таким чином, економічна сутність поняття «конкурентоспроможність

людського капіталу» розкривається як здатність працівника забезпечувати сталу продуктивність, відповідати вимогам глобалізованої економіки, бути носієм інтелектуального ресурсу та чинником соціально-економічного поступу держави.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що конкурентоспроможність людського капіталу – це інтегральна характеристика трудового потенціалу, яка відображає ступінь відповідності професійних якостей працівника вимогам ринку праці та його здатність до реалізації економічної цінності в умовах постійних змін. Ця категорія має міждисциплінарний характер і вимагає комплексного підходу до оцінювання, розвитку та державного регулювання.

1.3 Фактори та умови формування конкурентоспроможного людського капіталу

Формування конкурентоспроможного людського капіталу є складним, багаторівневим процесом, що охоплює поєднання економічних, соціальних, інституційних і психологічних чинників, які забезпечують розвиток якості робочої сили та підвищення її здатності конкурувати на ринку праці. У сучасних умовах цифровізації, глобалізації економічних відносин і структурної трансформації ринку праці цей процес набуває особливого значення, оскільки саме людський капітал стає головним джерелом конкурентних переваг як окремої особи, так і національної економіки загалом.

Людський капітал – це не лише сукупність знань, навичок, професійних компетентностей і досвіду, але й система соціальних та особистісних характеристик, які забезпечують ефективну економічну діяльність. Тому формування конкурентоспроможного людського капіталу можна визначити як процес накопичення, розвитку та реалізації інтелектуальних, професійних і соціальних ресурсів людини, спрямований на забезпечення її конкурентних переваг на ринку праці.

В основі цього процесу лежить інвестиційна логіка розвитку людського

капіталу, адже формування конкурентоспроможності передбачає постійне вкладення ресурсів (часу, коштів, інституційних можливостей) у розвиток освіти, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, професійну мобільність, розвиток особистих компетентностей. Рівень конкурентоспроможності людського капіталу визначається не лише наявним обсягом знань і навичок, а й здатністю до їх безперервного оновлення та адаптації до нових вимог економічного середовища [31, с. 66-72].

Процес формування конкурентоспроможного людського капіталу має динамічний і багатоетапний характер. Його доцільно розглядати як безперервний цикл, який включає:

- а) набуття базових знань і загальнолюдських компетентностей у системі освіти;
- б) професійну підготовку та практичне закріплення навичок;
- в) розвиток кар'єрних і підприємницьких компетенцій;
- г) формування соціального капіталу, тобто мережі зв'язків, репутації та комунікаційних навичок;
- д) участь у безперервному навчанні (lifelong learning) і саморозвитку.

Конкурентоспроможність людського капіталу не може бути забезпечена лише формальною освітою, оскільки сучасний ринок праці потребує гнучких, мобільних і інноваційно орієнтованих працівників, здатних до самонавчання та адаптації. Саме тому процес формування конкурентоспроможного людського капіталу тісно пов'язаний із розвитком культури навчання протягом життя, що стає ключовим чинником підвищення його вартості для роботодавця.

Особливе місце у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу займає інституційне середовище: система освіти, державна політика у сфері зайнятості, охорони здоров'я, інноваційної діяльності, а також ринкові механізми стимулювання розвитку людських ресурсів. Державна політика у цій сфері має бути спрямована на створення умов для розкриття потенціалу особистості, забезпечення рівного доступу до якісної освіти та стимулювання роботодавців до інвестування у підвищення кваліфікації працівників. Без

державної підтримки та координації зусиль бізнесу й освітніх установ процес формування конкурентоспроможного людського капіталу залишається фрагментарним і нерівномірним.

З економічного погляду, формування конкурентоспроможного людського капіталу відображає взаємозв'язок між витратами на розвиток працівника і результатами його трудової діяльності. Інвестиції у людський капітал повинні розглядатися не як поточні витрати, а як стратегічні вкладення, які забезпечують довгостроковий економічний ефект для суспільства. Підвищення якості людського капіталу сприяє зростанню продуктивності праці, інноваційності економіки та підвищенню рівня національної конкурентоспроможності [32, с. 269-277].

У межах сучасної економічної науки виділяють декілька концептуальних підходів до розуміння процесу формування конкурентоспроможного людського капіталу:

- а) неокласичний, який акцентує увагу на індивідуальних інвестиціях у освіту, здоров'я, професійний досвід;
- б) інституціональний, що підкреслює роль державних і соціальних інститутів у створенні умов для розвитку людського потенціалу;
- в) інноваційно-компетентнісний, який розглядає людський капітал як основу технологічного розвитку та цифрової економіки;
- г) соціально-економічний, який пояснює взаємодію економічних і соціальних чинників у процесі формування конкурентоспроможності.

Формування конкурентоспроможного людського капіталу відбувається не лише на індивідуальному, а й на суспільному рівні. На макрорівні воно пов'язане з розвитком освітньої системи, науково-дослідного потенціалу, ринку праці, цифрової інфраструктури та соціального захисту. На мікрорівні – із політикою підприємств у сфері управління персоналом, корпоративною культурою, інвестиціями у підвищення кваліфікації, системами мотивації та оцінювання результативності праці. Така багаторівнева взаємодія створює умови для сталого відтворення якісного людського капіталу [33, с. 33-35].

Важливою характеристикою процесу формування конкурентоспроможного людського капіталу є його адаптивність до змін. В умовах швидкої зміни технологій і трансформації професійних вимог, конкурентоспроможність людини залежить від її здатності до саморегуляції, креативності, цифрової грамотності та психологічної стійкості. Саме ці риси стають базовими елементами сучасного людського капіталу, що дозволяють працівнику не лише зберігати, а й нарощувати конкурентні переваги протягом усього трудового життя.

Формування конкурентоспроможного людського капіталу є результатом взаємодії комплексу чинників: економічних, соціальних, інституційних, культурних, демографічних і психологічних. Ці фактори визначають якість людського капіталу, рівень його адаптивності, здатність до саморозвитку та ефективної реалізації у системі ринкових відносин. На рисунку 1.2 наведено ключові чинники формування конкурентоспроможного людського капіталу.

У сучасній науковій літературі немає єдиної класифікації таких чинників, проте більшість українських дослідників погоджуються, що конкурентоспроможність людського капіталу формується під впливом як внутрішніх (індивідуальних), так і зовнішніх (суспільно-економічних) факторів.

До внутрішніх належать ті характеристики, які безпосередньо залежать від особистості, її здібностей, освіти, мотивації, професійного досвіду, здоров'я, комунікативних і креативних навичок. Ці фактори формують базову конкурентну спроможність людини на ринку праці.

Одним із ключових індивідуальних чинників є освіта, що визначає базовий рівень інтелектуального потенціалу людини. Саме освіта є основним каналом трансформації людського потенціалу у людський капітал, оскільки надає людині можливість набути компетентності, затребувані в економіці знань. Високий рівень освіти забезпечує не лише професійну кваліфікацію, але й розвиває критичне мислення, цифрову грамотність, здатність до інновацій і самоосвіти. Водночас важливим є не лише формальний освітній рівень, а й якість освіти, її відповідність актуальним потребам ринку праці та технологічним викликам.

Освітньо-кваліфікаційні чинники

- рівень освіти, професійна підготовка, якість освітніх послуг, безперервність навчання, розвиток компетентностей, відповідність навичок вимогам ринку праці

Професійно-трудова чинники

- досвід роботи, продуктивність праці, мобільність, адаптивність до технологічних і структурних змін, здатність до інноваційної діяльності

Соціально-економічні чинники

- рівень доходів, умови праці, соціальний захист, доступ до послуг охорони здоров'я, житлові умови, можливості професійного зростання

Інституційно-організаційні чинники

- державна політика у сфері освіти, зайнятості, охорони праці; наявність ефективних інститутів ринку праці, соціального партнерства, інноваційної інфраструктури

Психологічно-мотиваційні чинники

- рівень мотивації до праці та навчання, ціннісні орієнтації, трудова етика, лідерські якості, підприємницька ініціатива

Технологічні та інноваційні чинники

- рівень цифрової грамотності, участь у науково-технічному прогресі, використання сучасних технологій у трудовій діяльності

Демографічні та регіональні чинники

- структура населення за віком, статтю, рівнем урбанізації, міграційна активність, просторові диспропорції у розвитку людського потенціалу

Рис. 1.2 – Ключові чинники формування конкурентоспроможного людського капіталу*

*Джерело: складено автором за [33]

Другою важливою складовою виступає професійна компетентність. Конкурентоспроможність людського капіталу значною мірою визначається глибиною професійних знань, здатністю до ефективного застосування на практиці сучасних технологій, методів менеджменту, аналітики та комунікації. В сучасних умовах ця компетентність формується не лише через традиційні

освітні інститути, а й через участь у неформальній освіті, онлайн-курсах, професійних спільнотах.

Важливою характеристикою є також інноваційна активність і креативність працівника. Конкурентоспроможна особистість повинна мати не лише знання, а й здатність генерувати нові ідеї, застосовувати нестандартні підходи, ініціювати зміни. Це є необхідною умовою підвищення продуктивності праці та реалізації інноваційного потенціалу економіки.

Серед інших внутрішніх факторів вагоме місце займає психологічна стійкість і мотивація до професійного розвитку. У контексті глобальної турбулентності, цифрової трансформації та воєнних викликів здатність людини зберігати працездатність, гнучкість, самоорганізацію і стресостійкість стає вирішальною. Працівники з високим рівнем внутрішньої мотивації, орієнтацією на досягнення і самореалізацію мають істотно вищі шанси підтримувати конкурентоспроможність навіть за умов економічної нестабільності.

Не менш значущим чинником є здоров'я: фізичне, психічне й соціальне. Підтримання здоров'я працівників забезпечує стійку працездатність, підвищує тривалість активної трудової діяльності, що в довгостроковій перспективі впливає на ефективність використання людського капіталу. Саме тому сучасна політика управління персоналом включає елементи корпоративного добробуту, work-life balance та превентивної медицини.

Зовнішні фактори охоплюють економічні, інституційні та соціальні умови, у яких формується і функціонує людський капітал. Вони визначають можливості реалізації потенціалу працівника та впливають на масштаби інвестицій у розвиток компетенцій.

Одним із головних зовнішніх чинників є стан економіки та ринку праці. Стабільність економічного розвитку створює передумови для підвищення попиту на кваліфіковану робочу силу, стимулює підприємства інвестувати у навчання персоналу, підвищення кваліфікації, розвиток інновацій. Навпаки, в умовах економічної кризи чи воєнних дій зростає безробіття, втрачаються стимули до накопичення людського капіталу, знижується якість трудових

ресурсів [34, с. 15-21].

Важливим детермінантом конкурентоспроможності людського капіталу є державна політика. Ефективна політика у сфері освіти, науки, охорони здоров'я, соціального захисту та зайнятості створює базові умови для розвитку людського потенціалу. В Україні в цьому контексті особливого значення набувають державні програми підтримки зайнятості молоді, стимулювання підвищення кваліфікації працівників, цифрової освіти та професійної адаптації внутрішньо переміщених осіб. Системність і стабільність таких політик сприяє підвищенню конкурентоспроможності робочої сили у довгостроковій перспективі.

Не менш вагомим чинником є інституційне середовище, яке охоплює законодавчу базу, соціальне партнерство, ефективність функціонування освітніх і наукових установ, а також діяльність роботодавців у сфері розвитку персоналу. Рівень узгодженості між системою освіти та ринком праці в Україні залишається недостатнім, що знижує ефективність використання людського капіталу. Тому ключовим напрямом має стати розвиток партнерських моделей взаємодії «освіта - бізнес - держава» [35, с. 70-86].

В умовах цифрової економіки все більшого значення набуває технологічний фактор. Поширення автоматизації, штучного інтелекту, дистанційної роботи та платформної зайнятості змінює структуру попиту на робочу силу. Конкурентоспроможність людського капіталу в цифрову епоху залежить від рівня цифрової грамотності, уміння працювати з великими даними, аналітичних здібностей і гнучкого мислення. Відповідно, здатність до швидкого освоєння нових технологій стає базовою умовою для збереження позицій на ринку праці.

До зовнішніх факторів також належить соціально-культурне середовище, що формує ціннісні орієнтири суспільства, ставлення до освіти, праці, інновацій, відповідальності. Суспільства з високим рівнем довіри, кооперації та соціального капіталу створюють сприятливе середовище для розвитку людського потенціалу, оскільки заохочують інноваційність, ініціативність і взаємопідтримку.

Не можна не враховувати й демографічні фактори: вікову структуру населення, рівень урбанізації, міграційні процеси. В Україні демографічне старіння, міграція кваліфікованих кадрів і скорочення трудового потенціалу є суттєвими загрозами для збереження конкурентоспроможного людського капіталу. Це потребує державних заходів зі стимулювання народжуваності, повернення трудових мігрантів і залучення молоді до інноваційних секторів економіки.

Особливе місце серед чинників конкурентоспроможності людського капіталу посідають соціально-економічні умови життя населення: рівень доходів, доступ до освіти і медицини, безпека праці, соціальна стабільність. Низький рівень життя обмежує можливості інвестицій у власну освіту й розвиток, що призводить до «капіталізації нерівності». Тому економічна політика має бути спрямована на формування середнього класу, який виступає носієм продуктивного та інноваційно-орієнтованого людського капіталу [36, с. 113-119].

До групи ключових факторів належить інноваційне середовище. Його визначають розвиток науково-дослідного потенціалу, доступ до технологій, наявність кластерів, стартапів, бізнес-інкубаторів. Інноваційне середовище стимулює зростання людського капіталу, оскільки формує попит на нові знання і компетентності, сприяє інтеграції науки, освіти та виробництва. Високий рівень інноваційності економіки є каталізатором розвитку людського потенціалу, що безпосередньо підвищує конкурентоспроможність працівників.

В умовах ринкової економіки все більшої уваги набувають організаційні та поведінкові фактори, що визначають ефективність використання людського капіталу на рівні підприємств. Серед них: корпоративна культура, системи управління персоналом, програми розвитку кар'єри, мотивації і оцінювання результатів праці.

Значну роль відіграють також поведінкові фактори: трудова мобільність, підприємливість, прагнення до самореалізації, участь у громадських ініціативах. У сучасній моделі економіки знань цінність працівника визначається не лише

його професійними характеристиками, а й здатністю до лідерства, командної роботи, комунікації та соціальної відповідальності. Саме поєднання професійної компетентності з активною громадянською позицією формує нову якість людського капіталу [37, с. 13-19].

Розвиток конкурентоспроможного людського капіталу є ключовим чинником економічного зростання, підвищення інноваційної активності та забезпечення стійкої зайнятості населення. Формування ефективних механізмів його розвитку передбачає системну взаємодію інституцій, ринку праці, системи освіти, бізнесу та держави з метою створення сприятливих умов для реалізації людського потенціалу (рисунк 1.3) [38, с. 103-108].

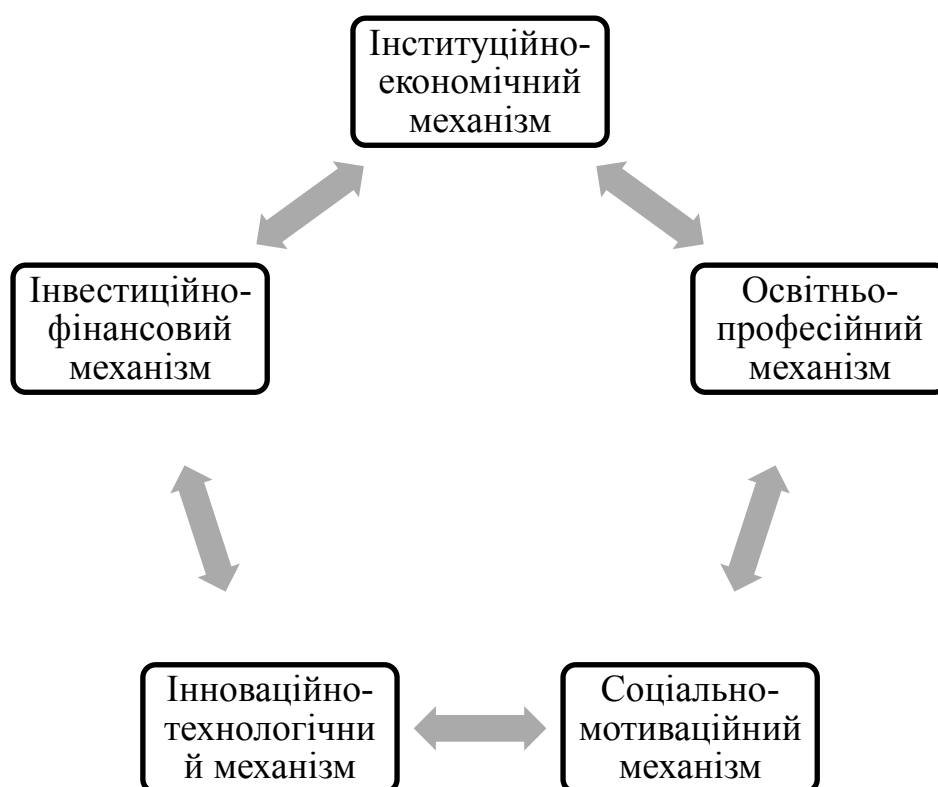


Рис. 1.3 – Система розвитку конкурентоспроможного людського капіталу*

*Джерело: складено автором за [38]

На сучасному етапі розвитку економіки України механізми підвищення

конкурентоспроможності людського капіталу розглядаються через призму парадигми сталого розвитку та економіки знань, де провідну роль відіграють освіта, інновації, цифровізація та соціальна відповідальність бізнесу.

Інституційний механізм визначає формальні й неформальні правила, що регулюють процеси відтворення, розвитку та використання людського капіталу. До його складових належать законодавчі норми у сфері праці, освіти, зайнятості, соціального захисту, охорони здоров'я; державні програми стимулювання зайнятості та розвитку людського потенціалу; інститути партнерства між державою, бізнесом і громадянським суспільством.

В Україні значну роль у формуванні цього механізму відіграє Національна стратегія розвитку людського капіталу, а також державні ініціативи щодо цифрової освіти, реформування професійно-технічної системи та підтримки молодіжної зайнятості. Ефективність інституційного механізму значною мірою залежить від узгодженості дій державних структур, роботодавців та освітніх установ.

Освіта є базовою передумовою розвитку людського капіталу. Освітньо-професійний механізм охоплює систему формальної та неформальної освіти, професійної підготовки, підвищення кваліфікації та розвитку компетентностей протягом життя. Згідно з концепцією *lifelong learning*, конкурентоспроможність людини формується не лише на етапі здобуття освіти, а й у процесі постійного оновлення знань.

Важливою складовою цього механізму є взаємодія між ринком праці та системою освіти. В Україні існує певний розрив між підготовкою кадрів і потребами економіки, що знижує ефективність відтворення людського капіталу. Тому актуальними стають програми дуальної освіти, корпоративного навчання, розвиток платформної та цифрової освіти, інтеграція університетів у міжнародні освітні мережі.

Мотивація є рушійною силою розвитку людського капіталу. Соціально-мотиваційний механізм включає матеріальні й нематеріальні стимули, що спонукають працівників до підвищення кваліфікації, продуктивності праці,

інноваційної активності. Ефективність цього механізму залежить від системи оплати праці, умов праці, соціальних гарантій, можливостей професійного росту.

У сучасних умовах важливо формувати ціннісну мотивацію до самореалізації, орієнтовану на розвиток компетентностей, креативності, ініціативності. Суттєвим інструментом є корпоративна культура, орієнтована на інноваційність, участь у прийнятті рішень, командну взаємодію. Водночас підвищення рівня соціальної довіри та зменшення трудової міграції також виступають елементами цього механізму [39, с. 86-100].

Інновації та цифровізація економіки створюють нові можливості для розвитку людського капіталу. Інноваційно-технологічний механізм базується на інтеграції людини в цифрове середовище, використанні сучасних технологій у праці, навчанні, управлінні. Це сприяє формуванню цифрової компетентності, розвитку креативного мислення, підвищенню продуктивності.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) змінює вимоги до компетенцій працівників. Для забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу необхідно формувати гнучкі (soft) навички, уміння працювати з великими обсягами інформації, застосовувати аналітичні та інноваційні інструменти.

В Україні потенціал цього механізму реалізується через державні програми цифрової трансформації, зокрема «Дія.Освіта», створення технопарків, інноваційних кластерів, платформ для дистанційного навчання [40, с. 97-110].

Розвиток людського капіталу потребує належного фінансового забезпечення. Інвестиційно-фінансовий механізм охоплює державні, корпоративні та індивідуальні інвестиції в освіту, охорону здоров'я, науку, інновації. За концепцією інвестування в людський капітал, витрати на освіту, підготовку кадрів, охорону здоров'я слід розглядати як стратегічні інвестиції, що формують майбутні економічні вигоди [41, с. 74-78].

В Україні необхідно посилювати роль приватних інвестицій у розвиток людського потенціалу, розвивати механізми державно-приватного партнерства в освіті, стимулювати бізнес до участі в програмах професійного розвитку

працівників.

Таким чином, механізми розвитку конкурентоспроможного людського капіталу являють собою систему взаємопов'язаних економічних, соціальних, інституційних і мотиваційних інструментів, спрямованих на забезпечення якісного відтворення людського потенціалу відповідно до потреб інноваційної економіки. Їх ефективне функціонування можливе лише за умов синергії державної політики, бізнес-середовища, системи освіти та громадянського суспільства.

Висновки до розділу 1

Розглянуто теоретико-методологічні засади формування конкурентоспроможності людського капіталу. Встановлено, що концепт людського капіталу, попри наявність різноманітних інтерпретацій, в сучасних умовах трактується як багатовимірна категорія, що поєднує знання, компетентності, інтелектуальні, соціальні, комунікативні та креативні здібності людини, а також її здатність до інновацій та адаптації в умовах змін. Розкрито, що конкурентоспроможність людського капіталу формується на перетині якісних характеристик працівника та інституційних умов розвитку людських ресурсів.

Систематизація теоретичних підходів показала, що конкурентоспроможність людського капіталу визначається як здатність людини ефективно реалізувати свої компетентності в економічній діяльності на рівні індивіда, організації, регіону та держави. Крім того, встановлено, що вирішальний вплив на формування людського капіталу мають освіта, здоров'я, професійні навички, інноваційна активність, мотивація до навчання впродовж життя та ефективні механізми державної підтримки

2 АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

2.1 Оцінка сучасного стану та передумов формування конкурентоспроможного людського капіталу в Україні

Розвиток людського капіталу є одним із ключових чинників економічного зростання та конкурентоспроможності країни в умовах глобалізації. У сучасній економіці знань саме якість, структура та динаміка людського потенціалу визначають здатність держави ефективно інтегруватися у світовий ринок, залучати інвестиції, розвивати інноваційні галузі та забезпечувати сталий соціально-економічний розвиток. Для України, яка перебуває у стані глибоких структурних трансформацій і переживає наслідки воєнної агресії, демографічна ситуація та тенденції розвитку людського капіталу набувають особливого значення.

Аналіз сучасного стану людського капіталу доцільно розпочати з оцінки його демографічної основи: чисельності населення, вікової структури, показників народжуваності, смертності та природного приросту. Саме ці характеристики визначають масштаб трудових ресурсів країни, потенціал відтворення робочої сили та стійкість розвитку людського капіталу в довгостроковій перспективі.

Таблиця 2.1 відображає основні демографічні показники України у 2014–2022 рр., які дозволяють простежити ключові тенденції зміни чисельності населення та природного руху. Представлені показники демонструють стійку тенденцію до скорочення чисельності населення України протягом 2014–2022 рр. За дев'ять років загальна кількість населення зменшилася більш ніж на 4,2 млн осіб, або майже на 9,4 %. Водночас чисельність населення працездатного віку (15–64 роки) скоротилася з 31,6 млн осіб у 2014 р. до 27,6 млн осіб у 2022 р., що означає втрату близько 4 млн осіб у ключовій віковій категорії, яка формує основний економічно активний контингент.

Таблиця 2.1 Основні демографічні показники України у 2014-2022 рр.,
тис. осіб*

Рік	Всього населення	Населення у віці 15-64 роки	Кількість живона-роджених	Кількість померлих	Природний приріст, скорочення (–)
2014	45 245,9	31 606,4	465,9	632,3	-166,4
2015	42 759,7	29 634,7	411,8	594,8	-183,0
2016	42 590,9	29 327,7	397,0	583,6	-186,6
2017	42 414,9	29 011,9	364,0	574,1	-210,1
2018	42 216,8	28 719,0	335,9	587,7	-251,8
2019	41 983,6	28 468,0	308,8	581,1	-272,3
2020	41 732,8	28 199,5	293,4	616,8	-323,4
2021	41 418,7	27 927,7	272,0	714,3	-442,3
2022	40 997,7	27 646,7	н/д	н/д	н/д

*Джерело: складено автором за [42]

Найбільш негативна тенденція спостерігається у показниках природного руху населення. Якщо у 2014-2016 рр. природне скорочення становило близько -180 тис. осіб на рік, то вже у 2021 р. воно сягнуло -442,3 тис. осіб, що є рекордним за останні десятиліття. Це відображає як зниження народжуваності (з 465,9 тис. у 2014 р. до 272 тис. у 2021 р.), так і суттєве зростання смертності [42].

Така динаміка свідчить про прискорене старіння населення, звуження демографічної бази формування трудових ресурсів і, як наслідок, про зниження потенціалу відтворення людського капіталу. Додатковим дестабілізуючим чинником є масштабні міграційні процеси, зокрема виїзд працездатного населення за кордон у пошуках роботи, що ще більше посилює дефіцит людського потенціалу в національній економіці.

Отже, вже на демографічному рівні простежується системне зменшення кількісної бази людського капіталу, що в подальшому потребує компенсаторних заходів через підвищення якості освіти, професійної підготовки та ефективності використання трудових ресурсів.

Стан здоров'я населення є ключовим елементом людського капіталу, адже він визначає не лише якість життя, але й тривалість активної участі людини у

виробничій та суспільній діяльності. Для України динаміка показників здоров'я в останні роки залишається складною: попри певні позитивні тенденції у 2000-2019 рр., у 2020-х роках спостерігається помітне погіршення ситуації під впливом пандемії COVID-19, економічної кризи та воєнних дій.

Одним із ключових індикаторів якості людського капіталу є очікувана тривалість життя при народженні, що відображає загальний рівень здоров'я, ефективність системи охорони здоров'я та соціально-економічні умови життя. За даними Державної служби статистики України, упродовж 2007-2021 рр. цей показник демонстрував помірну позитивну динаміку до 2019 р. з подальшим різким спадом у період пандемії COVID-19 (рисунок 2.1) [42].

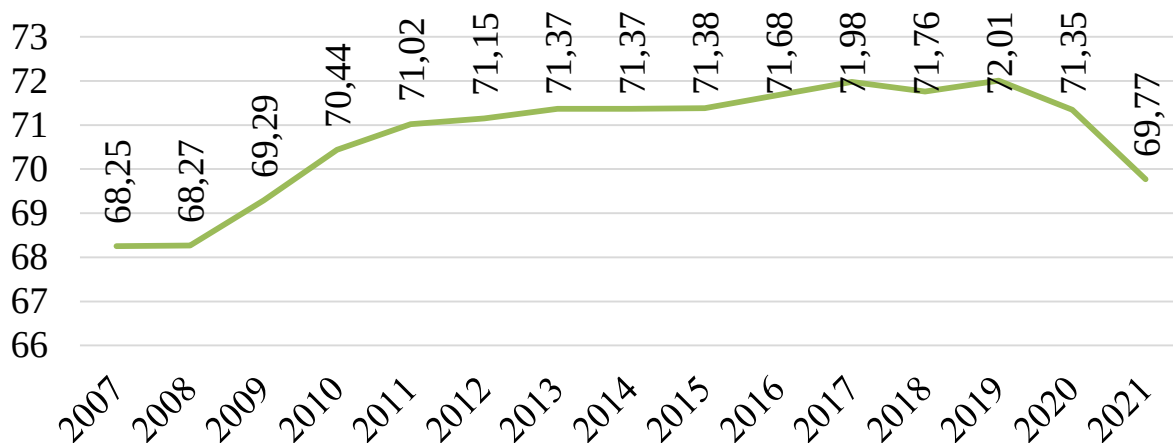


Рис. 2.1 – Середня очікувана тривалість життя при народженні, років*

*Джерело: складено автором за [42]

У 2007 р. очікувана тривалість життя в Україні становила 68,25 років, поступово зростаючи в наступні роки: у 2011 р. – 71,02 роки, у 2015 р. – 71,37 роки, досягнувши максимального рівня 72,01 року у 2019 р. Упродовж 12 років цей показник зріс на 3,8 роки, що свідчить про певні успіхи у сфері охорони здоров'я, соціальної політики та покращення якості життя населення.

Однак у 2020-2021 рр. відбулося різке скорочення тривалості життя: у 2021 р. показник становив лише 69,77 років, тобто знизився майже на 2,3 роки порівняно з 2019 р. Така динаміка зумовлена впливом пандемії COVID-19,

зростанням смертності від серцево-судинних і респіраторних захворювань, погіршенням доступу до медичних послуг, а також загостренням соціально-економічних проблем.

У порівнянні з середніми показниками Європейського Союзу (понад 80 років) очікувана тривалість життя українців залишається суттєво нижчою, що вказує на низьку якість відтворення людського капіталу та обмежує його конкурентоспроможність у глобальному вимірі.

Загалом, аналіз динаміки очікуваної тривалості життя в Україні свідчить про нестабільний характер покращення цього показника: позитивні тенденції 2010-х років були знівельовані кризовими подіями останніх років. Подальше підвищення тривалості активного життя населення потребує цілеспрямованої державної політики у сфері громадського здоров'я, профілактики хронічних захворювань, розвитку медичної інфраструктури та зменшення соціальних ризиків.

За даними ВООЗ, у 2021 р. в Україні зареєстровано 768 492 смерті, при цьому структура причин смертності була такою: 73 % – неінфекційні захворювання (серцево-судинні, онкологічні, хронічні респіраторні, цукровий діабет тощо); 18 % – інфекційні, материнські, перинатальні та нутритивні стани; 5 % – наслідки пандемії COVID-19; 4 % – травми та нещасні випадки (рисунок 2.2) [43].

Отже, переважна більшість смертей пов'язана з хронічними неінфекційними захворюваннями, що формують довгострокове навантаження на систему охорони здоров'я та знижують працездатність населення. Особливо високою залишається смертність від серцево-судинних захворювань, вони стабільно становлять понад 60 % усіх випадків смерті. Значну частку займають також новоутворення, цереброваскулярні захворювання, хронічні хвороби органів дихання.

Для працездатного віку суттєвою проблемою залишаються зовнішні причини смерті: транспортні аварії, побутові травми, самогубства, що у поєднанні з високим рівнем стресу, поширеністю куріння та алкоголю

погіршують демографічну ситуацію [43].

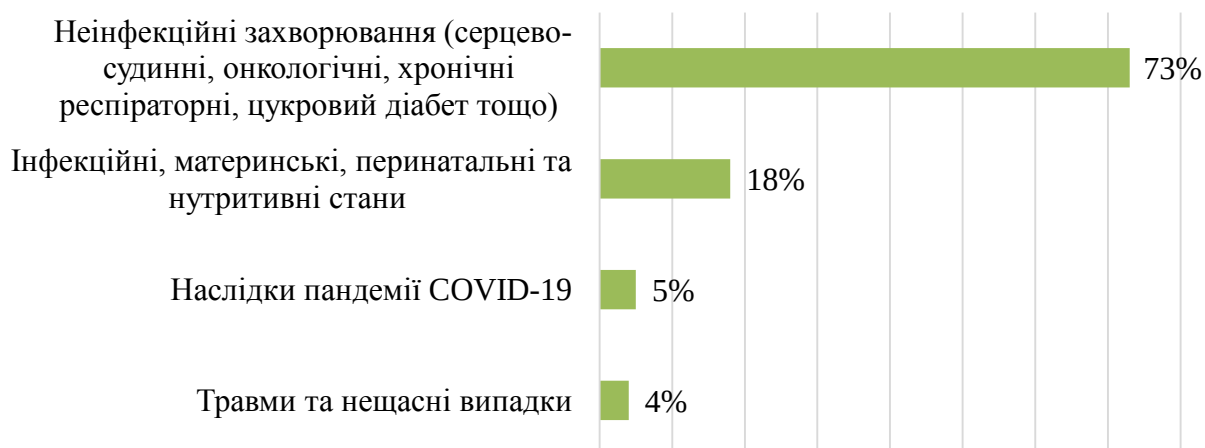


Рис. 2.2 – Структура причин смертності в Україні в 2021 р.*

*Джерело: складено автором за [43]

Високий рівень смертності та низька очікувана тривалість життя обмежують можливості формування якісного, здорового та продуктивного людського капіталу.

Скорочення тривалості життя після 2019 р. сигналізує про послаблення соціально-медичних детермінант розвитку: доступності медичної допомоги, профілактики, фінансування охорони здоров'я. Домінування хронічних захворювань відображає старіння населення, низький рівень культури здоров'я, недостатню профілактику. Висока смертність серед чоловіків працездатного віку зумовлює дефіцит трудових ресурсів і посилює гендерні диспропорції на ринку праці. Війна та масова міграція погіршили доступ до медичних послуг, збільшили кількість психосоціальних розладів і травматичних станів, що може мати довготривалий негативний ефект для якості людського капіталу.

У підсумку, демографічно-медичний компонент людського капіталу України перебуває у кризовому стані. Для збереження конкурентоспроможності необхідні системні заходи з відновлення охорони здоров'я, розвитку програм громадського здоров'я, підвищення тривалості активного життя та запобігання

хронічним хворобам.

Вища освіта є центральним елементом формування людського капіталу, адже саме вона забезпечує розвиток знань, навичок, компетенцій та креативних здібностей, які визначають продуктивність праці, інноваційний потенціал і конкурентоспроможність економіки. У контексті глобалізації та цифрової трансформації освіта дедалі більше перетворюється на стратегічний ресурс не лише для особистого добробуту, а й для національного економічного розвитку.

Україна має одну з найрозвиненіших систем вищої освіти у Східній Європі, що дозволила зберегти відносно високий рівень освітнього охоплення навіть у період глибоких соціально-економічних потрясінь. Проте рівень адаптації освітньої системи до потреб сучасного ринку праці залишається недостатнім, що створює дисбаланс між кількістю випускників і реальними можливостями їхнього працевлаштування.

За даними Державної служби статистики, частка робочої сили України віком від 15 років і старше, яка має вищу освіту, у 2021 р. становила 54,5 %, що на 4,9 процентних пункти більше, ніж у 2013 р. (рис. 2.3) [44].

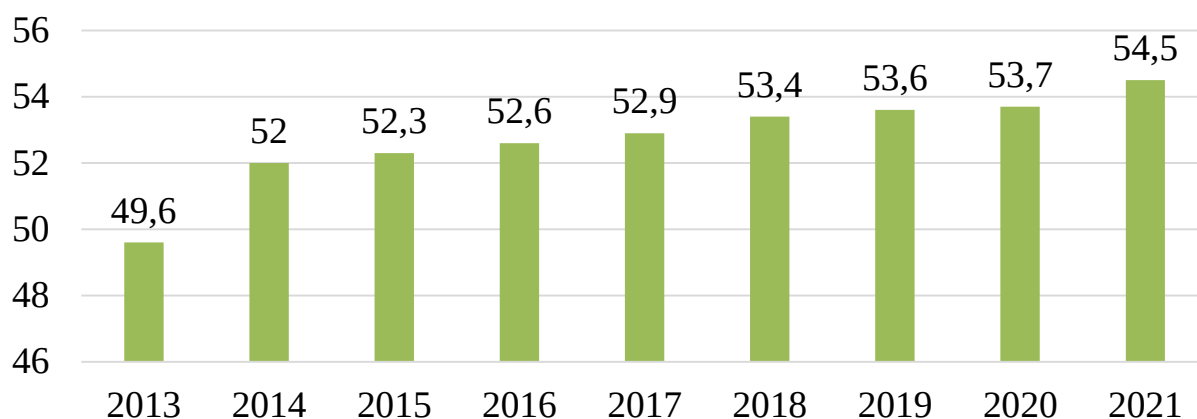


Рис. 2.3 – Частка робочої сили в Україні віком 15 років і старше з вищою освітою, %*

*Джерело: складено автором за [44]

Така позитивна динаміка свідчить про поступове зростання ролі освіти в

суспільстві, адже за цим показником Україна фактично не поступається розвиненим країнам: у Канаді частка осіб з вищою освітою становить 63 %, у Японії – 56 %, в Ірландії – 54 %.

Водночас за якісними характеристиками освітнього процесу та ефективністю використання освітнього потенціалу відставання від європейських стандартів залишається відчутним. Позитивною тенденцією є інтеграція українських університетів до міжнародних рейтингів: у QS World University Rankings 2025 увійшло 11 українських університетів, а до рейтингу SCImago Institutions Rankings 2025 – 61 заклад. Це свідчить про поступове визнання академічної якості українських ЗВО на світовому рівні, однак міжнародна конкурентоспроможність поки що базується радше на кількісних, ніж на якісних критеріях.

Освітній рівень має прямий вплив на рівень участі населення у робочій силі. За даними Держстату (рис. 2.4), у 2021 р. рівень зайнятості осіб із повною вищою освітою становив 71,7 %, а рівень участі в робочій силі – 67,2 %. Для порівняння, серед осіб із професійно-технічною освітою ці показники становили 62,8 % та 59,4 % відповідно, а серед тих, хто має лише повну загальну середню освіту – 41,1 % та 36,4 %.

Отже, наявність вищої освіти істотно підвищує шанси на працевлаштування. Однак в Україні спостерігається парадокс освіченого безробіття: попри високий рівень освіти, значна частина фахівців не може знайти роботу за спеціальністю. За даними Державної служби зайнятості, до 50 % зареєстрованих безробітних мають вищу освіту.

У 2021–2024 рр. рівень безробіття серед осіб із повною вищою освітою становив 7-8 %, із базовою – 13,7-16,3 %, а серед тих, хто має неповну вищу освіту – 7-9 %. Така ситуація свідчить про дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці, а також про недостатню гнучкість системи освіти, яка не враховує потреби роботодавців [44].

Попри високий рівень охоплення населення вищою освітою, це не завжди забезпечує випускникам успішне працевлаштування, що свідчить про наявність

суттєвих диспропорцій та недоліків у функціонуванні системи освіти. В Україні актуальними залишаються проблеми, пов'язані з якістю, ефективністю та конкурентоспроможністю вищої освіти, а також із реальним використанням освітнього потенціалу у процесі формування людського капіталу.



Рис. 2.4 – Рівень участі населення в робочій силі та рівень зайнятості населення віком 15 років і старше у 2021 р.(за рівнем освіти), %*

*Джерело: складено автором за [44]

Основними чинниками, що зумовлюють ці проблеми, є:

а) невідповідність якості підготовки фахівців сучасним вимогам економіки, що спричинена недостатнім фінансуванням освітньої сфери, неефективністю реформ та формальним запозиченням іноземних моделей без належної адаптації до національних реалій;

б) розрив між системою освіти та ринком праці, що призводить до підготовки фахівців, попит на яких обмежений, а також до зростання частки працевлаштованих не за спеціальністю;

в) відсутність чітких і дієвих стандартів якості вищої освіти або їх неналежне дотримання на інституційному рівні;

г) низький рівень професійної, етичної та правової відповідальності частини фахівців, які надають інтелектуальні та знаннємісткі послуги.

Отже, формально високі освітні показники не трансформуються у реальну конкурентоспроможність людського капіталу. Для подолання цього розриву необхідна глибока модернізація вищої освіти, зорієнтована на інноваційність, практичну підготовку та тісну взаємодію з потребами національної економіки [45, с. 24-36].

Відповідно до Звіту МОН з моніторингу працевлаштування випускників (2023-2024 рр.), лише 55,2 % випускників усіх рівнів вищої освіти у 2024 р. були працевлаштовані, тоді як у 2021 р. цей показник сягав 58,9 %. Це означає, що протягом кількох років частка зайнятих випускників скоротилася більш ніж на 3,5 п.п. Показники істотно різняться за рівнями освіти: спеціалісти – 91,3 % (2024 р.); магістри – 57,7 % (2024 р.) проти 64,2 % (2023 р.); бакалаври – 48,4 % (2024 р.) проти 54,6 % (2023 р.).

У розрізі спеціальностей найвищий рівень працевлаштування характерний для медичних професій – понад 89 %, а також для цивільного захисту, пожежної безпеки, правоохоронної діяльності – понад 80 %. Натомість найнижчі показники спостерігаються серед випускників ІТ-спеціальностей (34-39%), філології (41%), архітектури (38%) та морського транспорту (18%) [46].

Ця статистика демонструє не лише галузеві диспропорції, а й відсутність дієвих механізмів прогнозування попиту на кадри. Значна частка студентів обирає напрямки «управління та адміністрування», «освіта і педагогіка», «соціальні науки», які вважаються престижними, проте не гарантують стабільного працевлаштування.

Попри формально високий рівень освіченості населення, Україна стикається з низкою системних проблем, які обмежують конкурентоспроможність людського капіталу:

а) невідповідність освітніх програм потребам економіки. Значна частка

випускників не має затребуваних компетенцій у галузях ІТ, інженерії, прикладних наук;

б) дефіцит кадрів робітничих професій. Понад 70 % випускників шкіл ідуть до ЗВО, тоді як на ринку праці залишаються незаповненими десятки тисяч вакансій технічних спеціальностей;

в) масове працевлаштування не за фахом. До війни близько 70 % фахівців із технічних спеціальностей працювали не за спеціальністю;

г) недостатня якість підготовки бакалаврів. Більшість випускників першого ступеня освіти продовжують навчання через відсутність робочих місць;

д) низька привабливість інженерних спеціальностей. На початок 2024/25 навчального року питома вага студентів технічних напрямів («механічна», «електрична», «хімічна та біоінженерія») не перевищувала 0,3 % від загальної чисельності студентів.

У 2024 р. державні видатки на освіту становили 348,4 млрд. грн., із них 46 млрд. грн. було спрямовано на вищу освіту. Проте ефективність використання цих коштів залишається низькою, оскільки держава інвестує у підготовку кадрів, які нерідко не мають попиту на ринку праці.

Вартість навчання у ЗВО постійно зростає: лише у 2024 р. середня плата за навчання збільшилася на 13,6 %, що посилює соціальну нерівність і скорочує доступ до якісної освіти. Водночас зростання частки контрактної освіти (понад 64 % студентів) знижує можливості держави впливати на структуру підготовки кадрів [47].

Українська система вищої освіти перебуває у стані кількісного розширення при зниженні якісних параметрів. Освітній потенціал країни використовується неефективно: високий рівень освіченості не трансформується у високий рівень продуктивності праці чи інноваційної активності. Основні виклики: необхідність узгодження освітньої політики з економічною стратегією; формування системи моніторингу працевлаштування випускників; орієнтація освіти на компетентнісний підхід, цифрові та підприємницькі навички; стимулювання інвестицій у науку та інновації; підвищення соціальної відповідальності ЗВО за

результати навчання.

Розвиток вищої освіти має стати одним із ключових напрямів формування конкурентоспроможного людського капіталу, здатного забезпечити інтеграцію України до європейського економічного простору. Без системного реформування освіти, оптимізації її фінансування та реального зв'язку з ринком праці неможливо досягти сталого зростання конкурентоспроможності людського капіталу держави.

Проведений аналіз засвідчив, що розвиток людського капіталу в Україні має суперечливий характер і формується в умовах глибоких демографічних, соціально-економічних та інституційних викликів. Демографічна база країни поступово звужується внаслідок скорочення чисельності населення, старіння, високого рівня смертності та інтенсивних міграційних процесів. Ці фактори знижують потенціал відтворення трудових ресурсів та підривають стійкість людського капіталу в довгостроковій перспективі.

Погіршення стану здоров'я населення, скорочення очікуваної тривалості життя та домінування хронічних неінфекційних захворювань свідчать про кризу у сфері громадського здоров'я. Це прямо впливає на якість трудового потенціалу, обмежує продуктивність праці та підвищує соціальні витрати.

Водночас освітній компонент людського капіталу демонструє певні позитивні тенденції: високий рівень охоплення вищою освітою, поступову інтеграцію університетів до міжнародних освітніх рейтингів, зростання ролі освіти у структурі зайнятості. Проте формальна освіченість населення не трансформується у реальну конкурентоспроможність – зберігається розрив між підготовкою фахівців і потребами ринку праці, низька якість частини освітніх програм, а також дисбаланс між кількістю випускників і можливостями їхнього працевлаштування.

Таким чином, людський капітал України залишається значним потенційним ресурсом економічного розвитку, однак його ефективне використання стримується системними диспропорціями у демографічній, освітній та медичній сферах. Для зміцнення конкурентоспроможності людського

капіталу в умовах євроінтеграційних процесів необхідно забезпечити комплексну державну політику, спрямовану на стабілізацію демографічної ситуації, покращення стану здоров'я населення, модернізацію освіти та підвищення якості трудових ресурсів відповідно до потреб європейського ринку праці.

2.2 Міжнародний вимір та індикатори конкурентоспроможності людського капіталу України

У сучасній глобальній економіці конкурентоспроможність держави дедалі більше визначається не обсягами природних ресурсів чи промисловим потенціалом, а рівнем розвитку людського капіталу: знань, навичок, здоров'я та інноваційного потенціалу населення. Саме людський капітал є основою формування економіки знань, підвищення продуктивності праці, впровадження технологічних інновацій і забезпечення сталого розвитку. Тому для глибшого розуміння місця України у світовому вимірі важливо провести порівняльний аналіз її позицій за міжнародними індексами, які оцінюють якість та ефективність використання людського потенціалу.

Міжнародні рейтинги та індекси, такі як Індекс людського розвитку (HDI) Програми розвитку ООН, Індекс людського капіталу (HCI) Світового банку, Індекс глобальної конкурентоспроможності талантів (GTCI), а також Індекс глобальних інновацій (GII), дозволяють здійснювати комплексну оцінку людського капіталу в порівняльному контексті. Вони охоплюють ключові компоненти (освіту, здоров'я, тривалість життя, інноваційність, цифрову грамотність і продуктивність праці) що відображають реальний потенціал країни до економічного зростання та інтеграції у глобальні ринки.

Для України, як країни з перехідною економікою, що стикається з геополітичними викликами, аналіз динаміки міжнародних індикаторів дозволяє оцінити сильні та слабкі сторони розвитку людського потенціалу.

Індекс людського розвитку (HDI), розроблений Програмою розвитку ООН

(UNDP), є композитним показником, що оцінює досягнення країни в трьох основних вимірах: здоров'я (очікувана тривалість життя), освіта (середня та очікувана тривалість навчання) та рівень життя (ВНД на душу населення). HDI вимірюється за шкалою від 0 до 1, де вищі значення вказують на кращий рівень розвитку. Для України цей індекс є важливим для оцінки загальної конкурентоспроможності людського капіталу, оскільки відображає базові умови для продуктивності населення.

Таблиця динаміки HDI для України за 2014–2023 рр. демонструє загальну тенденцію до стабілізації з елементами регресу в період 2020–2022 рр., зумовленого пандемією та воєнними діями, та частковим відновленням у 2023 р. (таблиця 2.2) [52].

Таблиця 2.2 – Динаміка HDI України за 2014-2023 рр.*

Рік	Значення індексу людського розвитку HDI	Ранг у світі
2014	0,774	76
2015	0,764	82
2016	0,767	80
2017	0,771	80
2018	0,771	82
2019	0,774	83
2020	0,762	83
2021	0,755	86
2022	0,734	100
2023	0,779	88

*Джерело: складено автором за [52]

Аналіз статистики свідчить про помірне зростання HDI до 2019 р. (з 0,774 до максимуму 0,774), що пов'язано з покращенням освіти та економічного зростання. Однак у 2020-2022 рр. спостерігається спад на 0,04 пункти, зумовлений зниженням ВВП на душу населення та очікуваної тривалості життя через пандемію та війну. Відновлення у 2023 р. (до 0,779) вказує на резилієнтність системи, але ранг знизився з 76-го у 2014 р. до 88-го у 2023 р., що

свідчить про відставання від глобальних лідерів. Загалом, Україна належить до групи країн з високим рівнем людського розвитку ($HDI > 0.7$), але відстає від сусідніх держав ЄС, таких як Польща.

У 2023 році Україна із показником $HDI = 0,779$ посіла 87-ме місце серед 193 країн, залишаючись у групі держав із високим рівнем людського розвитку. Водночас її позиція суттєво поступається не лише європейським лідерам (Швейцарія, Норвегія, Ірландія – 0,95–0,97), але й сусіднім країнам ЄС (таблиця 2.3) [53].

Таблиця 2.3 – Порівняння рівня Індексу людського розвитку (HDI) України та окремих країн світу у 2023 році*

Країна	Значення HDI	Місце у рейтингу (зі 193 країн)	Група розвитку
Швейцарія	0,967	1	Дуже високий
Норвегія	0,961	2	Дуже високий
Ірландія	0,959	3	Дуже високий
Польща	0,906	35	Дуже високий
Чехія	0,915	29	Дуже високий
Литва	0,895	39	Дуже високий
Румунія	0,845	55	Високий
Болгарія	0,845	55	Високий
Україна	0,779	87	Високий
Світове середнє значення	0,739	-	-

*Джерело: складено автором за [53]

Розрив між Україною та Польщею становить 0,127 пункти, між Україною та Чехією – 0,136 пункти, що еквівалентно майже 15-річному розриву у темпах розвитку людського капіталу.

Водночас, з огляду на те, що Україна утримує позиції в групі країн із високим рівнем розвитку попри екстремальні обставини, можна говорити про високу стійкість людського капіталу та наявність потенціалу для швидкого відновлення після стабілізації соціально-економічної ситуації.

HDI включає три субкомпоненти. Очікувана тривалість життя зросла з 71,3

років у 2014 р. до 72,5 у 2019 р., але впала до 69,7 у 2022 р. через війну, з відновленням до 71,8 у 2023 р. Середня тривалість навчання стабільна (11,3–11,5 років), а очікувана – зросла з 15,0 до 15,2 років. ВВП на душу населення (за ПКС) коливався від \$10,674 у 2014 р. до \$12,810 у 2019 р., з падінням до \$11,200 у 2022 р. та відновленням до \$12,500 у 2023 р. Ці субіндекси підкреслюють вразливість здоров'я та економіки, але стійкість освіти.

Індекс людського капіталу (НСІ), розроблений Світовим банком, оцінює очікувану продуктивність дитини, народженої сьогодні, до 18 років, враховуючи ризики в здоров'ї, освіті та виживанні. НСІ вимірюється за шкалою від 0 до 1, де 1 означає повну реалізацію потенціалу. Для України цей показник фокусується на якості інвестицій у людський капітал, що безпосередньо впливає на економічну конкурентоспроможність.

Методологічно НСІ базується на трьох ключових компонентах:

а) виживання (Survival). Перший компонент враховує, що накопичення людського капіталу можливе лише за умови виживання дитини до шкільного віку. Показник вимірюється за коефіцієнтом смертності дітей віком до 5 років, що відображає ефективність системи охорони здоров'я, рівень вакцинації, якість харчування та санітарні умови;

б) очікувана тривалість навчання, скоригована на якість (Learning-Adjusted Years of Schooling). Цей компонент об'єднує кількість років навчання, які дитина може пройти до 18-річного віку, із показниками якості освіти. Кількісна частина базується на статистиці відвідування та завершення шкільного навчання. Якісна складова визначається за результатами міжнародних освітніх оцінювань (PISA, TIMSS, PIRLS тощо), що відображають реальні навчальні досягнення учнів. Після коригування враховується, чому фактично навчається дитина, а не лише скільки років вона проводить у школі. Таким чином, країни з однаковою тривалістю навчання можуть мати суттєво різні результати через відмінності в якості освіти;

в) стан здоров'я (Health). Цей компонент оцінює, наскільки здоров'я населення сприяє збереженню та використанню людського капіталу протягом

життя. Він базується на двох показниках: поширеність низькорослості серед дітей до 5 років (індикатор хронічного недоїдання та проблем раннього розвитку) та виживання дорослих (Adult Survival Rate) (частка 15-річних, які, за оцінками, доживуть до 60 років). Цей показник відображає загальний стан охорони здоров'я та рівень смертності в дорослому віці [54].

Динаміка НСІ наведена на рисунку 2.5 [55].



Рис. 2.5 – Динаміка індексу людського капіталу (НСІ)*

*Джерело: складено автором за [55]

У цілому Індекс людського капіталу (НСІ) базується на глобальних оцінках економічної віддачі від інвестицій у освіту та охорону здоров'я і поєднує їх у єдиний інтегральний показник, що відображає очікуваний рівень продуктивності майбутнього працівника – дитини, народженої сьогодні. За розрахунками Світового банку, дитина, народжена в Україні у 2020 році, зможе реалізувати лише близько 63% свого потенційного рівня продуктивності у порівнянні з еталонним показником, який відповідає умовам повного здоров'я та якісної освіти.

Такий результат свідчить, що український людський капітал має достатньо високий, але не оптимальний рівень розвитку, поступаючись не лише провідним країнам світу, а й низці держав Центральної та Східної Європи. Для порівняння, у Сінгапурі, який посідає провідні позиції у глобальному рейтингу, дитина, народжена у тому ж 2020 році, досягне приблизно 88% потенційної

продуктивності, що є наслідком ефективної системи охорони здоров'я, високої якості шкільної освіти та стабільного соціально-економічного середовища (таблиця 2.4).

Таким чином, розрив у понад 25 процентних пунктів між Україною та лідером рейтингу свідчить про значний резерв для підвищення якості людського капіталу, особливо у сферах охорони здоров'я дітей, якості освіти та практичного застосування набутих знань [56].

Таблиця 2.4 – Індекс людського капіталу HSI України та вибраних країн*

	Україна	Польща	Словаччина	Іспанія	Туреччина	Сінгапур
НСІ 2020	0,64	0,76	0,67	0,73	0,66	0,88
НСІ 2010	0,63	0,71	0,67	0,71	0,62	0,84
Складові НСІ 2020						
Ймовірність досягнення 5-річного віку	0,99	1	0,99	1	0,99	1
Роки продуктивного шкільного навчання	9,9	11,4	9,8	10,5	9,2	12,8
Гармонізовані результати тестів	478	530	485	507	478	575
Рівень виживання дорослих	0,81	0,89	0,9	0,95	0,91	0,95

*Джерело: складено автором за [56]

Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів (GTCI), розроблений INSEAD, оцінює здатність країни залучати, розвивати та утримувати таланти за шкалою від 0 до 100. Він складається з шести стовпів: Enable, Attract, Grow, Retain, Vocational & Technical Skills, Global Knowledge Skills. Для України GTCI відображає виклики в залученні талантів у контексті міграції та економічної нестабільності.

Аналіз статистики вказує на поступове покращення (зростання на 5,39 пунктів з 2019 до 2023 р.), зумовлене посиленням внутрішньої відкритості та

навичок. Однак ранг коливається навколо 64-го, що свідчить про середній рівень серед нижньо-середнього доходу. Воєнні події після 2022 р. ймовірно посилили відтік талантів, але дані 2023 р. фіксують резилієнтність (таблиця 2.5) [57].

Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів (GTCI) для України розкриває неоднорідну картину розвитку людського капіталу, з чіткими сильними та слабкими сторонами в шести основних стовпах. Загалом, Україна посідає 64-те місце серед 134 країн з показником 44.80, що свідчить про покращення порівняно з попередніми роками.

Таблиця 2.5 – Порівняння рівня Глобального індексу конкурентоспроможності талантів (GTCI) України та окремих країн світу у 2023 році*

Країни Східної Європи	Рейтинг у GTCI	Рейтингова позиція за критеріями					
		вхідного субіндекса GTCI				вихідного субіндекса GTCI	
		Стимулювання	Залучення	Зростання	Утримання	Професійно-технічні навички	Глобальні навички
Естонія	20	22	24	29	18	33	13
Чехія	23	25	27	26	21	9	28
Словенія	28	32	32	27	26	17	26
Литва	31	27	31	36	27	46	27
Латвія	33	36	35	40	33	34	29
Словаччина	36	42	51	52	32	24	39
Польща	37	43	73	37	40	22	36
Угорщина	38	44	47	51	37	32	35
Хорватія	45	56	74	63	35	51	37
Болгарія	49	52	86	62	39	50	47
Румунія	54	69	66	67	43	45	56
Україна	64	75	57	68	50	77	50

*Джерело: складено автором за [57]

Стовпчик «Стимулювання» (показник 40,44, ранг 75) є найслабшим, відображаючи несприятливе середовище для талантів через регуляторні бар'єри

(низька ефективність уряду, верховенство права, політична стабільність).

Стовпчик «Залучення» (показник 53,44, ранг 57) середній, 2-ге місце в групі нижньо-середнього доходу. Зовнішня відкритість (ранг 51) підтримується міграцією (2,65%) та ПП, але слабка в «brain gain» (80-те місце).

Стовпчик «Зростання» (показник 35,87, ранг 68) обмежений низьким навчанням протягом життя та доступом до освіти. Субкомпоненти: слабкі в якості освіти (PISA) та професійному розвитку. Причини: війна, фрагментація системи освіти, низькі інвестиції.

Стовпчик «Утримання» (показник 49,61, ранг 62) стабільний, охоплює стійкість (пенсії, соціальний захист) та спосіб життя (охорона здоров'я, безпека).

Стовпчик «Професійно-технічні навички» (показник 49,02, ранг 61) вказує на потенціал у середніх технічних навичках, сильний у зайнятості в галузях середньої кваліфікації.

Стовпчик «Глобальні навички» (показник 44,41, ранг 70) підкреслює дефіцит у знаннях та креативності, з перевагами в наукових публікаціях [57].

Індекс глобальних інновацій (GII), розроблений Всесвітньою організацією інтелектуальної власності (WIPO), оцінює інноваційну продуктивність за шкалою від 0 до 100, з фокусом на вхідні (інституції, людський капітал) та вихідні (знання, креативність) фактори. Для України GIІ підкреслює роль людського капіталу в інноваціях через субіндекс «Людський капітал та дослідження».

Таблиця динаміки GIІ за 2014-2025 рр. показує загальний спад, зумовлений економічними та геополітичними факторами (таблиця 2.6) [58].

Субіндекс «Людський капітал та дослідження» (Pillar 2) у Глобальному індексі інновацій (GII) за 2025 рік для України становить 32,5 бала з рангом 65 серед 139 країн, що відображає середній рівень розвитку цього аспекту в контексті глобальної інноваційної екосистеми. Серед сильних сторін виділяються інвестиції в освіту, зокрема державні видатки на освіту в розмірі 5,9% ВВП (ранг 18), що перевищує середні показники для групи країн з верхньо-середнім рівнем доходу, а також показники вищої освіти (ранг 59), з високим

рівнем охоплення (75,9% брутто-охоплення) та якістю університетів (середній бал QS для топ-3 університетів – 16,9, ранг 58).

Таблиця 2.6 – Динаміка індексу глобальних інновацій (GII) України за 2020-2025 рр.*

Рік	Значення індексу глобальних інновацій (GII)	Ранг у світі
2020	36,32	45
2021	35,60	49
2022	31,00	57
2023	32,80	55
2024	29,50	60
2025	29,70	66

*Джерело: складено автором за [58]

Водночас, слабкі сторони проявляються в недостатньому фінансуванні досліджень та розвитку (R&D), де видатки становлять лише 0,3% ВВП (ранг 73), що значно нижче за глобальних лідерів та навіть середні значення для регіону, а також у низькій щільності дослідників – 586 на мільйон населення (ранг 68), зумовлений відтоком кадрів.

Результати PISA-тестування (середній бал 439 у читанні, математиці та науках, ранг 43) свідчать про помірну якість шкільної освіти, але вказують на необхідність реформ для підвищення когнітивних навичок молоді, що є критичним для посилення конкурентоспроможності людського капіталу в інноваційній економіці [58].

Проведений аналіз міжнародних індикаторів дозволяє комплексно оцінити позиції України у світовому вимірі конкурентоспроможності людського капіталу. Попри належність до групи країн із високим рівнем людського розвитку, Україна поступається більшості сусідніх держав ЄС, насамперед через низький рівень доходів, демографічні ризики, стан здоров'я населення та обмежену якість освіти.

Індекс людського розвитку (HDI) свідчить про стабільність базових соціальних показників, але також і про стагнацію темпів зростання порівняно з країнами Центральної Європи. Індекс людського капіталу (HCI) підтверджує, що дитина, народжена сьогодні в Україні, реалізує лише близько 63 % потенційної продуктивності, що свідчить про недостатній рівень інвестицій у здоров'я та освіти.

Дані Глобального індексу конкурентоспроможності талантів (GTCI) демонструють середню здатність країни утримувати та розвивати таланти, тоді як Індекс глобальних інновацій (GII) засвідчує структурну слабкість науково-дослідної сфери та низький рівень комерціалізації знань.

Узагальнюючи результати, можна зробити висновок, що ключовим викликом для України залишається трансформація освітнього та наукового потенціалу у реальну економічну віддачу. Розвиток людського капіталу потребує системного підходу – підвищення якості освіти, модернізації системи охорони здоров'я, розширення можливостей професійного розвитку, а також створення сприятливого середовища для інноваційної діяльності. Водночас збереження відносно високих позицій у глобальних рейтингах навіть в умовах війни свідчить про значний адаптаційний потенціал українського суспільства і наявність передумов для відновлення та зростання конкурентоспроможності людського капіталу у післявоєнний період.

Узагальнюючий аналіз динаміки основних міжнародних показників конкурентоспроможності людського капіталу України за період 2014-2025 років свідчить про складну траєкторію розвитку, зумовлену поєднанням внутрішніх реформ, зовнішніх шоків (пандемія COVID-19, повномасштабна війна) та структурних вразливостей. Для посилення конкурентоспроможності людського капіталу необхідно пріоритизувати реформи в цифровій освіті, охороні здоров'я, науці та механізмах утримання талантів, що сприятиме стійкому економічному зростанню в посткризовий період.

2.3 Оцінювання впливу інтелектуалізації економіки на розвиток людського капіталу

Інтелектуалізація сучасної економіки – це об'єктивний і закономірний процес, що характеризується зростанням ролі знань, інновацій і технологій у створенні доданої вартості. Вона відображає перехід від традиційних ресурсних моделей до економіки знань, у якій головним виробничим ресурсом стає людина з її компетенціями, креативністю та здатністю до інновацій. Зміна ролі людини в глобальній економічній системі – від виконавця до носія інтелектуального потенціалу – зумовлює необхідність переосмислення підходів до оцінки процесів формування та відтворення людського капіталу.

Людський капітал у цьому контексті розглядається не лише як сукупність освітніх і професійних характеристик, а як комплексна система здібностей до навчання, саморозвитку, адаптації до змін і творчого мислення. Тому рівень інтелектуалізації економіки безпосередньо визначає якість людського потенціалу, його конкурентоспроможність і здатність забезпечувати сталий розвиток національної економіки.

Зростання технологічної складності виробничих процесів змінює структуру попиту на трудові ресурси. Автоматизація, цифровізація та впровадження штучного інтелекту зменшують потребу у низькокваліфікованій праці, водночас формуючи попит на фахівців, здатних працювати з високими технологіями, керувати інноваційними процесами, аналізувати великі обсяги даних (Big Data) та приймати креативні управлінські рішення.

Такі трансформації стимулюють розвиток безперервного навчання: підвищення кваліфікації, професійних тренінгів, програм перепідготовки. Водночас інтелектуалізація вимагає посилення інвестицій у сферу освіти, наукові дослідження й інноваційну діяльність, що стають базою для формування висококваліфікованої робочої сили. Чим інтенсивніше розвивається інтелектуалізація, тим швидше зростають сектори ІТ, науки, інженерії та досліджень, створюючи нові робочі місця для фахівців з високим рівнем

компетенцій.

Проте освітня система не завжди встигає адаптуватися до цих змін. У багатьох навчальних закладах використовуються застарілі програми й методи, що не враховують сучасних вимог ринку праці та тенденцій технологічного розвитку [59]. Це призводить до розриву між якістю підготовки випускників і потребами інноваційної економіки.

Інтелектуалізація економіки робить ключовими такі характеристики працівника, як гнучкість, креативність, здатність швидко адаптуватися до нових умов і навчатися протягом усього життя. Тому поряд із професійною підготовкою дедалі більшого значення набувають «soft skills» – уміння комунікувати, працювати в команді, керувати часом, демонструвати ініціативність і лідерство.

Розвиток цих навичок підвищує не лише індивідуальну конкурентоспроможність, а й інноваційну спроможність підприємств. Саме завдяки креативним підходам до вирішення завдань формується інноваційне середовище, здатне генерувати нові продукти, послуги та бізнес-моделі. Таким чином, інтелектуалізація сприяє не лише накопиченню знань, а й підвищенню якості соціально-трудових відносин, що є важливим елементом розвитку людського капіталу.

Під впливом інтелектуалізації економіки формується новий тип підприємництва – інноваційне підприємництво, яке поєднує технологічні знання з бізнес-компетенціями. Розвиток стартапів, технопарків і дослідницьких компаній створює попит на фахівців у галузі управління інноваціями, менеджменту проєктів, ІТ-технологій, маркетингу та фінансів. Це розширює можливості для реалізації людського капіталу, стимулює професійну мобільність і підвищує інтелектуальну віддачу від праці.

Водночас саме цей сектор стає каталізатором зростання національної економіки, адже створює нові робочі місця, підвищує продуктивність праці та розвиває внутрішній ринок високих технологій. Таким чином, інтелектуалізація економіки забезпечує не лише формування людського капіталу, а й його активне

використання в інноваційних процесах.

Інтелектуалізація економіки позитивно впливає на соціальні та життєві умови населення. Вона стимулює розвиток технологій у сфері охорони здоров'я, що сприяє підвищенню якості та тривалості життя, зменшенню рівня захворюваності, а також поліпшенню умов праці. Зростання добробуту знижує соціальні ризики, пов'язані з фізичним і психологічним стресом, та підвищує рівень задоволеності життям.

Водночас процес інтелектуалізації має і потенційні ризики. Якщо держава не забезпечує рівного доступу до якісної освіти, цифрових ресурсів і професійного розвитку, інтелектуалізація може посилювати соціальну нерівність. У країнах або регіонах із низьким рівнем освіти людський капітал розвивається повільніше, що призводить до поглиблення розривів між різними соціальними групами. Для мінімізації цих ризиків необхідні політики інклюзивного розвитку: програми забезпечення доступу до якісної освіти, підтримка регіональних інноваційних ініціатив і сприяння соціальній мобільності.

Цифровізація є невід'ємною складовою інтелектуалізації економіки і справляє потужний вплив на розвиток людського капіталу. Цифрові технології відкривають нові можливості для навчання, працевлаштування, комунікації та підприємництва. Завдяки онлайн-курсам, відкритим освітнім платформам і дистанційним програмам професійного розвитку знижується бар'єр доступу до знань, що сприяє демократизації освіти та підвищенню рівня цифрових компетентностей населення [60, с. 201–205].

В умовах цифрової трансформації зростає значення гнучких форм зайнятості: фрілансу, віддаленої роботи, платформної економіки, які створюють нові можливості для реалізації людського потенціалу. Цей процес забезпечує більш ефективне використання інтелектуальних ресурсів, розширює простір для самореалізації та сприяє формуванню економіки, орієнтованої на знання, творчість і інновації.

Оцінювання рівня цифровізації в Україні може здійснюватися за різними

показниками, серед яких найрепрезентативнішими є поширеність інтернет-користування, рівень цифрової грамотності та участь населення у процесах онлайн-навчання. За період із 2019 по 2023 рік частка користувачів інтернету серед населення України зросла на 8 відсоткових пунктів, досягнувши 94%. Така позитивна динаміка свідчить про майже повне охоплення цифровими технологіями дорослого населення країни.

Водночас спостерігається чітка вікова диференціація у практиках користування інтернетом: серед представників старшої вікової групи (60-70 років) щоденно використовують інтернет 71% опитаних, тоді як серед молоді (18-29 років) цей показник становить 96% [61]. Це свідчить про поступове скорочення так званого «цифрового розриву між поколіннями», хоча різниця у частоті користування все ще зберігається.

За результатами дослідження цифрової грамотності в Україні (2023 р.), 93% дорослого населення віком від 18 до 70 років володіють базовими або вищими цифровими навичками. Протягом чотирьох років (2019–2023 рр.) частка людей, які не мають елементарних навичок користування цифровими технологіями, зменшилася з 15% до 7%, тобто на 8 відсоткових пунктів [48]. Така тенденція свідчить про сталий розвиток цифрової грамотності та ефективність державних і приватних ініціатив, спрямованих на розширення доступу до цифрової освіти.

Окрім кількісного зростання, відбулися також якісні зміни у структурі цифрових компетентностей населення. Зокрема, частка осіб із рівнем цифрових навичок вище за середній збільшилася на 12% і у 2023 році досягла 38%. Це свідчить не лише про розширення охоплення цифровими технологіями, а й про підвищення складності завдань, які громадяни здатні виконувати з їх допомогою – від базових операцій до аналітичних і творчих [48].

В умовах інтелектуалізації та цифрової трансформації суспільства самоосвіта стає визначальним чинником особистісного розвитку та професійної стійкості. Широкий доступ до інтернету створює можливість навчатися у будь-який час і з будь-якого місця, що сприяє реалізації принципу «навчання

впродовж життя» (lifelong learning).

Україна активно долучається до глобального тренду цифрового навчання. Зростає кількість національних освітніх платформ, які пропонують курси у дистанційному форматі, орієнтовані на різні вікові та професійні групи. Згідно з результатами дослідження цифрової грамотності [61], від 17% до 43% респондентів (залежно від цільової групи) мають досвід користування українськими навчальними платформами. Це свідчить про поступове поширення практик самоосвіти та підвищення довіри до вітчизняних онлайн-ресурсів.

Розвиток цифрових компетентностей не лише розширює доступ до інформації, а й стимулює мотивацію до саморозвитку. З підвищенням рівня цифрової грамотності зростає кількість осіб, які мають запит на подальше навчання та вдосконалення професійних навичок. Згідно з дослідженням [61], лише 22% осіб без цифрових навичок («no skills») виявляють інтерес до навчання, тоді як серед громадян із високим рівнем цифрових умінь («above basic skills») ця частка становить 77%.

Такий розрив свідчить, що розвиток цифрової грамотності має мультиплікативний ефект: чим вищим є рівень цифрових компетентностей, тим більшою стає готовність до безперервного навчання, адаптації до технологічних змін і самореалізації в умовах цифрової економіки.

Інтелектуалізація сучасного суспільства чинить багатовимірний вплив на освітні та професійні орієнтири населення, зокрема на структуру попиту абітурієнтів щодо здобуття вищої освіти у закладах вищої освіти України. Підвищення ролі знань, інновацій і технологій у розвитку економіки стимулює зростання зацікавленості молоді у виборі спеціальностей науково-технічного та інженерного спрямування, що безпосередньо пов'язано із трансформацією ринку праці та його вимогами до кваліфікації працівників. Такий процес має стратегічне значення, оскільки визначає структуру майбутнього трудового потенціалу та впливає на рівень конкурентоспроможності країни в умовах глобальної економіки знань. За результатами аналізу динаміки кількості зарахованих вступників упродовж 2017–2022 років, спостерігається поступове

зростання попиту на спеціальності галузей науки, техніки та інженерії, що підтверджується відповідними статистичними даними (рис. 2.6).



Рис. 2.6 – Загальна кількість зарахованих вступників на навчання у ЗВО України для здобуття ОС бакалавр за галузями науки, техніки та інженерії*

*Джерело: складено автором за [62]

Аналіз динаміки кількості зарахованих вступників на навчання у заклади вищої освіти України за галузями науки, техніки та інженерії у 2017-2024 роках свідчить про певну циклічність попиту на ці напрями. У 2017-2019 роках спостерігалася відносна стабільність показників (близько 12 тис. осіб), після чого у 2020 році зафіксовано помітне зростання – до 14,6 тис. осіб, що може бути пов'язано з підвищенням інтересу до технічних спеціальностей у період пандемії та загальною тенденцією до цифровізації економіки. У 2021-2022 роках динаміка залишалася позитивною, досягнувши максимуму 15,5 тис. осіб. Втім, у 2023-2024 роках спостерігається спад показника – до 12,1 тис. осіб, що можна пояснити впливом війни, зниженням кількості абітурієнтів унаслідок міграційних процесів і демографічного скорочення. Загалом, попри коливання, попит на інженерно-технічні спеціальності залишається відносно високим, що свідчить про усвідомлення ролі науки та технологій у відбудові та модернізації

економіки України.

Ця тенденція свідчить про переорієнтацію освітніх пріоритетів молодого покоління у напрямі професій, пов'язаних із технологічним розвитком, цифровими інноваціями та науковими дослідженнями, що є необхідною умовою формування конкурентоспроможного людського капіталу України.

Аналіз динаміки кількості зарахованих вступників до ЗВО України за очною формою навчання на основі ОС Бакалавра за період 2017–2024 років розкриває ключові тенденції інтелектуалізації економіки та її вплив на конкурентоспроможність людського капіталу. Зростання інтересу до спеціальностей, пов'язаних з цифровими технологіями, інноваціями та високотехнологічними галузями, безпосередньо посилює якісні характеристики людського капіталу через формування навичок, адаптованих до глобальної конкуренції.

Сумарна кількість зарахованих демонструє флуктуацію з піком у 2021 році (67484 особи) та різким спадом у 2024 році (55095 осіб, -20% порівняно з 2023 роком), що може бути зумовлено геополітичними факторами, зокрема повномасштабним вторгненням росії у 2022 році, яке призвело до еміграції молоді, мобілізації та економічної нестабільності. Водночас, частка традиційних, менш інтелектуалізованих спеціальностей стабільно домінує (близько 80–85% від загальної кількості), вказуючи на інерційність структури освіти, але з тенденцією до скорочення (таблиця 2.7) [62].

Таблиця 2.7 – Кількість зарахованих вступників у ЗВО України за окремими спеціальностями (ОС бакалавр), осіб*

Спеціальності	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
121 Інженерія програмного забезпечення	1539	1461	1538	1889	2226	2502	2518	2025
122 Комп'ютерні науки	2887	2744	2892	3591	3922	4092	3747	2864
123 Комп'ютерна інженерія	1901	1741	1526	1952	2124	2079	1540	824
124 Кібербезпека	401	473	412	517	599	480	398	339
125 Інформатика	822	880	872	1215	1309	1369	1250	1135

Продовження табл. 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9
126 Інформатика систем	305	455	485	739	800	767	682	506
151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології	1691	1602	1644	1800	1472	1204	1665	1585
135 Мікро- та наносистемна техніка	286	263	280	280	364	270	182	158
162 Біотехнології та біоінженерія	316	357	360	389	380	408	347	268
192 Будівництво та цивільна інженерія	2544	2094	2067	2222	2265	2373	2439	2446
Інші спеціальності	54639	51370	53631	52406	52023	43944	43641	43545
Загальна кількість	67331	63440	65707	67000	67484	63282	68999	55095

*Джерело: складено автором за [62]

Особливу увагу привертає зростання за спеціальностями, пов'язаними з інтелектуалізацією. Наприклад, спеціальність 122 «Комп'ютерні науки» демонструє найвищу динаміку (з 2887 до 4092 у 2022 р., +42%), що відображає попит на цифрові компетенції в умовах цифрової трансформації економіки. Аналогічно, 121 «Інженерія програмного забезпечення» зросла на 63% за 2017-2023 рр., підтверджуючи переорієнтацію людського капіталу на програмування та AI, ключові для конкурентоспроможності в глобальній економіці знань.

Суміжні інноваційні спеціальності, такі як 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» та 135 «Мікро- та наносистемна техніка», показують стабільність з елементами зростання, але загальний спад після 2021 р. вказує на вразливість до зовнішніх шоків. Для порівняння, традиційна спеціальність 192 «Будівництво та цивільна інженерія» залишається стабільною (близько 2200–2500 осіб), без значного зростання, що підкреслює повільнішу адаптацію неінтелектуалізованих галузей.

В умовах зростаючої інтелектуалізації економіки суттєво посилюється значення науково-дослідної діяльності як рушійної сили інноваційного розвитку та формування конкурентоспроможного людського капіталу. Водночас аналіз динаміки кількості установ і організацій, що виконують науково-дослідні роботи (НДР) у всіх секторах економіки України, свідчить про наявність стійкої

негативної тенденції.

Зокрема, спостерігається різке скорочення кількості організацій, задіяних у НДР: у підприємницькому секторі їхня чисельність зменшилася з 408 у 2019 році до 99 у 2023 році, а у секторі вищої освіти – з 416 у 2020 році до 119 у 2023 році (рис. 2.7).

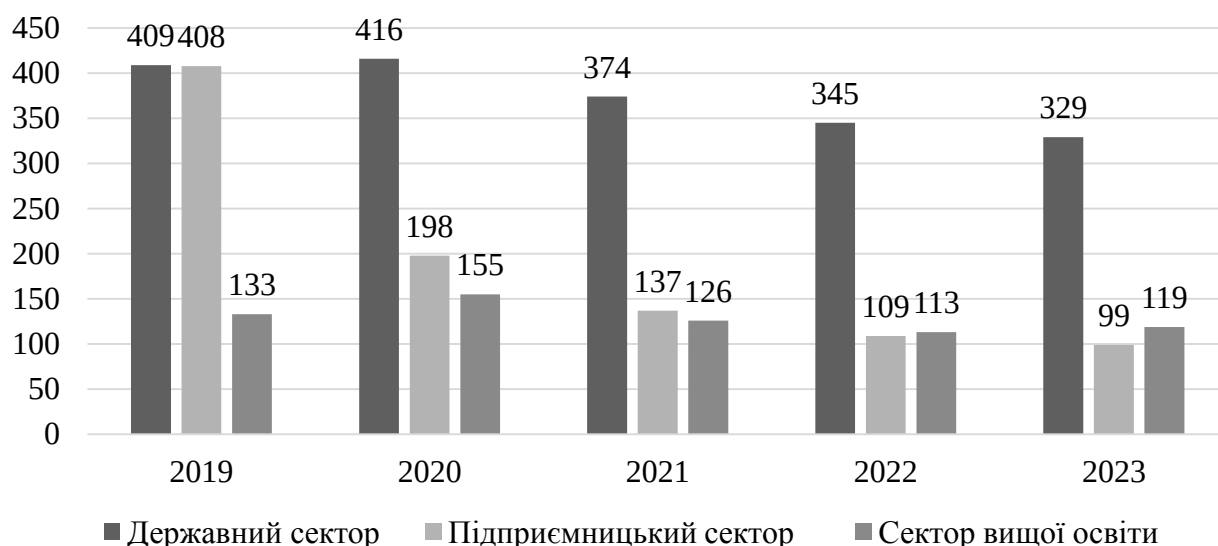


Рис. 2.7 – Динаміка кількості організацій, які здійснювали НДР за секторами діяльності в Україні

*Джерело: складено автором за [64]

Таке зниження свідчить про системні проблеми у сфері наукових досліджень, серед яких ключовими є недостатній рівень фінансування інноваційної діяльності, скорочення інвестицій у науку, а також брак висококваліфікованих кадрів, здатних здійснювати дослідження на сучасному рівні.

Таким чином, ослаблення науково-дослідного потенціалу обмежує можливості України щодо формування економіки знань, уповільнює розвиток інноваційних технологій і знижує здатність людського капіталу ефективно реалізовувати свій інтелектуальний потенціал.

Для оцінки впливу процесів інтелектуалізації на розвиток людського

капіталу в Україні доцільно розглянути динаміку частки працівників, залучених до виконання науково-дослідних робіт (НДР). Аналіз показує, що найбільша кількість фахівців, задіяних у цій діяльності, традиційно зосереджена в державному секторі економіки. Водночас, протягом 2019-2023 років спостерігається стійка тенденція до скорочення чисельності таких працівників, що свідчить про ослаблення наукового потенціалу країни та зниження привабливості наукової діяльності як прямої професійної реалізації (рис. 2.8).

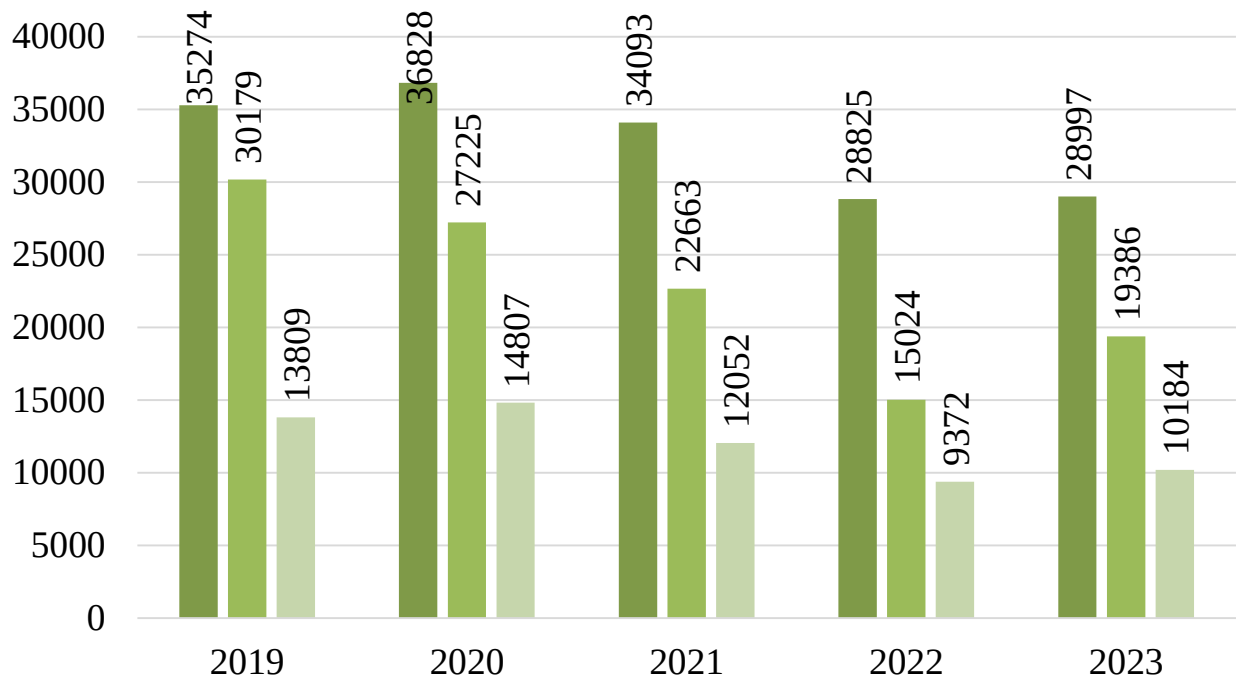


Рис. 2.8 – Динаміка кількості працівників, задіяних у виконанні НДР за секторами економіки України*

*Джерело: складено автором за [64]

Отже, процес інтелектуалізації економіки України має беззаперечно позитивний вплив на формування та розвиток людського капіталу, сприяючи підвищенню кваліфікації працівників, зростанню їхньої інноваційної активності та здатності до адаптації в умовах технологічних змін. Водночас для забезпечення максимального ефекту від цього процесу необхідно зосередити увагу на подоланні ключових проблем.

Ефективність інтелектуалізації економіки безпосередньо залежить від узгодженої державної політики, спрямованої на інвестування в освіту, науку, інновації та технологічний розвиток. Реалізація комплексного підходу до вдосконалення освітньої інфраструктури, запровадження сучасних механізмів фінансування наукових досліджень і підтримки інноваційних платформ стане запорукою стійкого економічного зростання та посилення глобальної конкурентоспроможності України в умовах цифрової трансформації.

Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, насамперед, потребує інвестування в особистість (освіту та науку, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, мобільність, охорону здоров'я, духовне і фізичне становлення тощо). Все це, що спонукає до зростання продуктивності праці та отримання доходів, і є ключовою умовою для людського розвитку національного рівня. Важливий вплив на розвиток людського капіталу має зацікавленість держави у його нарощуванні. Соціально-економічний, стратегічний розвиток країни та її позиція в глобалізованому масштабі

Висновки до розділу 2

Здійснено ґрунтовний аналіз сучасного стану людського капіталу України та оцінено його конкурентоспроможність у міжнародному вимірі. Виявлено, що попри збереження високого рівня освіченості населення, Україна стикається зі значними демографічними та соціально-економічними ризиками. Серед найбільш критичних чинників – скорочення чисельності населення працездатного віку, підвищені рівні смертності, масова зовнішня міграція та зростаючі диспропорції на ринку праці.

Оцінка міжнародних індикаторів (HDI, HCI, GII, GTCI) показала, що Україна демонструє середні результати у порівнянні з країнами ЄС, проте відстає за показниками якості освіти, стану здоров'я населення, інноваційної активності та продуктивності праці. Водночас, позитивною тенденцією є розвиток цифрової грамотності, зростання рівня участі населення в онлайн-освіті, активізація

стартап-руху та зміцнення потенціалу молоді до інноваційної діяльності.

Аналіз виявив ключові структурні проблеми: недостатній рівень фінансування освіти та науки, обмеженість інноваційної інфраструктури, розрив між попитом і пропозицією на ринку праці, а також недостатню інтеграцію української системи людського капіталу до європейського простору. Все це актуалізує потребу у модернізації державної політики, освітніх програм і механізмів управління розвитком людського ресурсу.

3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

3.1 Розвиток системи безперервної освіти та професійної мобільності населення

У сучасних умовах глобальних економічних трансформацій, цифровізації та технологічної революції, що охопила всі сфери суспільного життя, розвиток людського капіталу набуває ключового значення для підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Одним із визначальних напрямів зміцнення потенціалу людського капіталу є формування ефективної системи безперервної освіти, яка забезпечує постійне оновлення знань, навичок і компетентностей упродовж життя (lifelong learning). Саме здатність до навчання, адаптації та професійної мобільності стає основною характеристикою сучасного працівника в умовах динамічного ринку праці.

Для України розвиток системи безперервної освіти є не лише елементом модернізації освітньої політики, а й чинником економічної стійкості, соціальної згуртованості та відновлення після воєнних втрат. Високий рівень людського капіталу – це запорука не лише продуктивності праці, а й здатності країни інтегруватися у глобальні ланцюги створення вартості, брати участь у міжнародному поділі праці та залучати інвестиції. Відтак забезпечення можливостей для навчання впродовж життя, професійного розвитку та підвищення кваліфікації є стратегічним завданням державної політики у сфері освіти та ринку праці.

Концепція безперервної освіти базується на ідеї, що навчання є процесом, який охоплює все життя людини – від формальної освіти до неформального й інформального навчання. Згідно з підходом ЮНЕСКО, lifelong learning розглядається як «основоположний принцип освітньої політики, який сприяє особистісному розвитку, соціальній інтеграції, економічному зростанню та сталому розвитку суспільства» [63]. У країнах ЄС цей підхід реалізується через

стратегії Upskilling Pathways, European Skills Agenda, а також програми Erasmus+ і Digital Education Action Plan.

В Україні ідеї безперервного навчання закріплені у Законах України «Про освіту» (2017), «Про професійний розвиток працівників» (2022), а також у Національній економічній стратегії до 2030 року. Втім, їхня практична реалізація залишається обмеженою.

Система післядипломної освіти часто зосереджена лише на формальних підвищеннях кваліфікації, а не на розвитку гнучких навичок (soft skills), цифрової грамотності чи інноваційного мислення. Наявні державні механізми фінансування не стимулюють роботодавців та працівників до участі у програмах lifelong learning.

Ефективна система безперервної освіти повинна передбачати:

- а) доступність навчання для різних соціальних і вікових груп;
- б) модульність та гнучкість освітніх програм;
- в) визнання результатів неформального та інформального навчання;
- г) інтеграцію цифрових технологій у процес навчання;
- д) партнерство між державою, бізнесом і закладами освіти.

Розвиток таких механізмів є ключовим для формування адаптивного, інноваційно спроможного людського капіталу, здатного до професійної мобільності й участі у глобальній економіці знань.

Перелік запропонованих напрямів і конкретних заходів розвитку системи безперервної освіти в Україні наведено в таблиці 3.1.

Країни Європейського Союзу, особливо скандинавські, розробили ефективні моделі безперервного навчання, орієнтовані на адаптацію працівників до технологічних змін. У Фінляндії та Данії lifelong learning є частиною державної політики зайнятості, що поєднує освітні програми, соціальне страхування та підтримку кар'єрного консультування. Наприклад, Данська модель активної зайнятості (Active Labour Market Policy) передбачає постійне оновлення навичок через державні курси та програми, фінансовані з фондів соціального партнерства.

Таблиця 3.1 – Напрями і заходи розвитку системи безперервної освіти в Україні*

Напрямок розвитку	Основні заходи реалізації	Очікувані результати
1	2	3
1. Інституційне забезпечення системи безперервної освіти	– розроблення Національної стратегії розвитку безперервної освіти до 2035 року. – створення Національного агентства з питань освіти дорослих. – формування Національного реєстру компетентностей, інтегрованого з європейськими системами (EQF/ESCO).	Координація державної політики у сфері lifelong learning. Уніфікація освітніх стандартів і визнання результатів навчання.
2. Фінансування та економічні стимули	– удосконалення ваучерної системи для навчання дорослих. – податкові пільги для бізнесу, що інвестує у навчання персоналу. – створення державно-приватного фонду розвитку освіти дорослих.	Збільшення охоплення населення освітніми програмами. Активізація участі бізнесу у розвитку людського капіталу.
3. Освітня інфраструктура та цифровізація навчання	– створення регіональних центрів освіти дорослих. – розширення доступу до MOOC та онлайн-курсів.	Доступність навчання для всіх груп населення. Зменшення цифрового розриву. Підвищення рівня цифрових навичок.
4. Визнання результатів неформального та інформального навчання	– розроблення механізмів сертифікації неформального навчання. – створення центрів оцінювання кваліфікацій при університетах. – запровадження портфоліо компетентностей для працівників.	Легалізація неформальної освіти. Підвищення мобільності кадрів на ринку праці.
5. Партнерство «освіта – бізнес – держава»	– формування освітньо-виробничих кластерів. – розвиток корпоративного навчання з державним співфінансуванням. – розроблення коротких програм під запити роботодавців.	Узгодження освітньої пропозиції з потребами ринку праці. Зростання продуктивності праці та інноваційності бізнесу.
6. Формування культури навчання впродовж життя	– проведення національних інформаційних кампаній. – інтеграція компетентності lifelong learning у стандарти освіти. – ідтримка громадських освітніх ініціатив.	Зміна суспільного ставлення до освіти дорослих. Підвищення мотивації населення до саморозвитку.

Продовження табл. 3.1

1	2	3
7. Моніторинг та оцінювання ефективності політики lifelong learning	– запровадження системи національних індикаторів розвитку освіти дорослих. – регулярні дослідження участі населення у навчанні. – щорічна Національна доповідь про стан освіти дорослих.	Прозорість результатів державної політики. Підвищення якості управлінських рішень у сфері освіти.
8. Інтеграція міжнародного досвіду	– приєднання України до European Alliance for Apprenticeships. – адаптація найкращих практик ЄС (Фінляндія, Німеччина, Данія). – співпраця з UNESCO, ETF, ILO щодо підготовки кадрів.	Підвищення міжнародної конкурентоспроможності освітньої системи. Узгодження української моделі lifelong learning з європейськими стандартами.

*Джерело: розроблено автором

У Німеччині велике значення має система дуальної освіти, яка поєднує навчання у закладах освіти з практичною підготовкою на підприємствах. У межах програми Weiterbildungsgesetz працівники отримують можливість безкоштовного навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації, що фінансується державою та роботодавцями. Європейський досвід підтверджує, що безперервна освіта стає ефективною тоді, коли вона підтримується інституційно, фінансово та нормативно.

Україні варто адаптувати ці підходи через:

- а) розвиток національної системи кваліфікацій та її інтеграцію з Європейською рамкою кваліфікацій (EQF);
- б) створення платформи державного реєстру компетентностей (Skills Passport);
- в) стимулювання роботодавців через податкові пільги за участь у навчальних програмах.

Професійна мобільність – це здатність працівника змінювати вид діяльності, професію чи кваліфікацію у відповідь на зміни ринку праці. У сучасній економіці вона визначається не лише формальною освітою, а й набором компетентностей, включаючи цифрову, соціальну, емоційну та підприємницьку

грамотність.

Розвиток професійної мобільності в Україні потребує вирішення таких завдань:

а) узгодження структури підготовки кадрів із потребами ринку праці. Необхідно створити дієвий механізм прогнозування попиту на професії та компетентності, інтегрований у систему освіти;

б) модернізація професійно-технічної освіти. Застаріла матеріально-технічна база та неактуальні навчальні програми стримують можливість гнучкої зміни професій;

в) розвиток системи кар'єрного консультування та профорієнтації. Зокрема, запровадження національної мережі кар'єрних центрів при закладах освіти та службах зайнятості;

г) підтримка регіональної та міжгалузевої мобільності. Це можливо через програми внутрішньої трудової міграції, перекваліфікації та підтримки мобільних працівників, особливо у контексті повоєнного відновлення.

Згідно з даними Світового банку, країни з високим рівнем професійної мобільності демонструють вищі темпи зростання продуктивності праці та більш стійку зайнятість у кризові періоди. Для України це має особливе значення з огляду на демографічне скорочення, масову трудову міграцію та втрату частини кваліфікованих кадрів через війну.

Рекомендації щодо розвитку безперервної освіти та мобільності в Україні

а) розробити Національну стратегію безперервного навчання з чітко визначеними цілями, механізмами реалізації та показниками ефективності;

б) інтегрувати lifelong learning у політику зайнятості, поєднавши освіту, перепідготовку, соціальну підтримку та стимулювання бізнесу;

в) розширити цифрову інфраструктуру освіти, включаючи розвиток онлайн-платформ (Diia.Education, Prometheus, EdEra) і відкритих освітніх ресурсів;

г) забезпечити фінансову підтримку дорослого навчання, зокрема через ваучери, гранти чи співфінансування з боку роботодавців;

сприяти розвитку партнерств між бізнесом і університетами у сфері підготовки кадрів, інноваційних стартапів, досліджень і практичного навчання;

д) впровадити систему визнання результатів неформального навчання, що дозволить працівникам підтверджувати компетентності, набуті поза формальною освітою;

е) розвивати культуру навчання протягом життя, починаючи з шкільної освіти, через створення мотиваційних механізмів, популяризацію самоосвіти та професійного розвитку.

У сучасних умовах структурної трансформації економіки, цифровізації виробництва та швидких технологічних змін зростає потреба у науково обґрунтованому прогнозуванні потреб ринку праці. Відсутність чітких механізмів передбачення змін у структурі попиту на робочу силу призводить до дисбалансів між пропозицією робочої сили і потребами роботодавців, зниження ефективності зайнятості та нераціонального використання людського капіталу. Для України, яка перебуває у стані відновлення економіки після руйнівних наслідків війни, завдання побудови системи прогнозування ринку праці набуває стратегічного значення, адже від здатності адаптувати освітню політику до реальних і майбутніх запитів економіки залежить рівень її конкурентоспроможності у глобальному середовищі.

Ринок праці є динамічною системою, у якій взаємодіють численні чинники: демографічні, технологічні, освітні, інституційні. Тому прогнозування має базуватися на комплексному аналізі економічних трендів, сценарному моделюванні та використанні цифрових інструментів моніторингу. Ефективна система прогнозування повинна охоплювати як коротко-, так і середньо- та довгострокові горизонти планування, що дозволяє завчасно ідентифікувати перспективні професії, визначати зони дефіциту кваліфікованих кадрів, а також оцінювати ризики структурного безробіття.

Одним із ключових напрямів удосконалення державної політики має стати створення національної системи прогнозування потреб у кваліфікаціях, інтегрованої з європейською системою Skills Intelligence (ініціатива

Європейського центру розвитку професійної освіти – Cedefop). Така система має спиратися на дані державної статистики, моніторинг вакансій, аналітику електронних платформ зайнятості, соціологічні опитування роботодавців та галузеві дослідження. Її результати повинні використовуватися для коригування освітніх програм, державного замовлення на підготовку фахівців та регіональних стратегій зайнятості.

Взаємодія між ринком праці та системою освіти в Україні потребує суттєвого посилення. Традиційно формальна освіта (професійно-технічна, фахова передвища, вища) часто не встигає реагувати на швидкі зміни у структурі економіки, що призводить до розриву між кваліфікацією випускників і потребами роботодавців. Тому важливою умовою ефективного розвитку людського капіталу є гнучка інтеграція формальної та неформальної освіти, що дозволить забезпечити постійне оновлення професійних навичок, а також швидку перепідготовку працівників у відповідь на зміни ринку праці.

Розвиток системи неформальної професійної освіти є одним із найважливіших інструментів підвищення професійної мобільності населення. Доцільним є розширення можливостей сертифікації результатів неформального навчання, їх офіційне визнання у системі національних кваліфікацій, а також інтеграція результатів навчання до Національного реєстру компетентностей. Важливо створити інституційні умови для взаємодії освітніх закладів, центрів професійного навчання, бізнесу та служби зайнятості, які мають спільно визначати перелік актуальних професій, розробляти програми перекваліфікації, стажування та підвищення кваліфікації.

Серед дієвих заходів слід виділити:

- а) розвиток галузевих рад з питань кваліфікацій, що забезпечуватимуть зв'язок між ринком праці та освітою;
- б) упровадження дуальної моделі навчання, яка поєднує теоретичну підготовку у навчальному закладі з практичним досвідом на підприємстві;
- в) стимулювання роботодавців до участі у підготовці кадрів через податкові преференції та грантові програми;

г) розроблення прогностичних моделей зайнятості у секторах, що визначають майбутню структуру економіки (ІТ, зелена енергетика, оборонно-промисловий комплекс, логістика, освіта, охорона здоров'я).

Окремої уваги потребує формування інформаційно-аналітичної інфраструктури ринку праці, що дозволить оперативно відслідковувати зміни у попиті та пропозиції робочої сили. Це може бути досягнуто шляхом створення Єдиної цифрової платформи прогнозування зайнятості, яка об'єднає дані державних органів, освітніх установ, бізнесу та міжнародних партнерів. Вона має забезпечити публічний доступ до актуальних прогнозів потреб у кадрах, дозволяючи абітурієнтам, закладам освіти та роботодавцям приймати обґрунтовані рішення.

Важливою складовою реформування є розвиток інституційного партнерства між Міністерством економіки, Міністерством освіти і науки, Державною службою зайнятості та регіональними адміністраціями, яке має базуватися на спільному плануванні освітніх програм відповідно до потреб місцевих ринків праці. Такий підхід сприятиме регіональній збалансованості зайнятості, підвищенню ефективності використання людського потенціалу і зменшенню масштабів трудової міграції.

Отже, прогнозування розвитку ринку праці та удосконалення взаємодії між системою освіти і сферою зайнятості мають розглядатися як взаємопов'язані елементи державної політики формування конкурентоспроможного людського капіталу. Системний підхід до їх реалізації дасть змогу підвищити якість трудового потенціалу, забезпечити гнучкість робочої сили, сприяти ефективній професійній мобільності та адаптації населення до структурних змін у національній економіці.

Розвиток системи безперервної освіти та професійної мобільності є фундаментальною передумовою для формування конкурентоспроможного людського капіталу України. Ці процеси дозволяють не лише адаптувати робочу силу до технологічних і структурних змін, а й створюють умови для економічного зростання, інноваційного розвитку та соціальної стабільності.

Міжнародний досвід свідчить, що лише ті держави, які перетворюють освіту дорослих на постійну інвестицію в розвиток нації, здатні забезпечити довгострокову конкурентоспроможність.

Для України стратегічним завданням є побудова інклюзивної системи lifelong learning, яка забезпечуватиме рівний доступ до знань і можливостей розвитку для всіх громадян, незалежно від місця проживання, віку чи соціального статусу. Реалізація цього підходу сприятиме формуванню економіки знань, здатної інтегруватися у європейський освітній і трудовий простір та забезпечити сталий розвиток держави.

3.2 Розвиток інноваційної активності населення як чинник підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України

У сучасній глобальній економіці інноваційна активність населення стає одним із ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу та сталого розвитку держави. Саме здатність суспільства до створення, поширення й ефективного використання нових знань визначає економічну потугу країни, її технологічну незалежність і рівень добробуту громадян.

Для України, яка перебуває на етапі структурної перебудови економіки, післявоєнного відновлення та інтеграції до Європейського Союзу, формування інноваційно орієнтованого типу розвитку набуває особливого значення. Від рівня інноваційної активності населення, інтелектуального потенціалу працівників та готовності до впровадження технологічних змін залежить ефективність модернізації виробництва, конкурентоспроможність підприємств і темпи цифрової трансформації.

Однак розвиток інноваційної діяльності в Україні стримується низкою системних проблем: недостатнім фінансуванням науки, низькою комерціалізацією розробок, обмеженим зв'язком між освітою, бізнесом і наукою, а також міграцією висококваліфікованих фахівців. У цих умовах держава має створювати сприятливі інституційні, економічні та освітні умови для розвитку

інноваційного потенціалу населення, формування креативного мислення й підтримки підприємницьких ініціатив.

Формування інноваційної культури, підтримка освітніх та наукових ініціатив, розвиток стартап-екосистеми та стимулювання участі молоді у науково-технологічних проєктах повинні стати пріоритетами державної політики, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України.

Україна потребує цілісної державної стратегії, орієнтованої на формування інноваційної культури населення, розвиток творчого потенціалу людини та підвищення ролі знань у системі національних пріоритетів. Така стратегія має ґрунтуватися на розумінні, що основним ресурсом розвитку сучасної держави є не лише природні чи матеріальні активи, а саме людський капітал, спроможний генерувати інновації та впроваджувати їх у практику.

Ключовими стратегічними орієнтирами формування інноваційно активного суспільства в Україні мають стати такі цілі:

а) формування інноваційної культури як суспільної цінності. Держава має забезпечити створення сприятливого середовища для розвитку креативності, експериментаторства та відкритості до нових ідей. Це передбачає підтримку освітніх і культурних програм, які розвивають критичне мислення, ініціативність та підприємливість;

б) інтеграція інноваційної освіти у всі рівні навчання. Необхідно забезпечити орієнтацію системи освіти на розвиток компетентностей XXI століття: цифрових, соціальних, комунікативних і креативних. До навчальних програм варто інтегрувати курси з інноваційного менеджменту, підприємництва, STEM-освіти та проєктного підходу до вирішення практичних завдань;

в) створення умов для реалізації творчого потенціалу громадян. Це передбачає державну підтримку інноваційного підприємництва, розвиток стартап-екосистеми, розширення можливостей для участі молоді у науково-технічних конкурсах, грантових програмах і міжнародних ініціативах. Особливу увагу слід приділити регіональним центрам інноваційної діяльності, які мають

стати платформами для співпраці освіти, науки та бізнесу;

г) підвищення ролі науки у суспільному розвитку. Для цього необхідно посилити фінансування наукових досліджень, створити стимули для комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності, розвивати академічне підприємництво та науково-дослідну інфраструктуру. Наукові інституції повинні відігравати активну роль у формуванні інноваційної політики держави;

д) підтримка інклюзивного доступу до інновацій. Державна політика має бути спрямована на те, щоб кожен громадянин, незалежно від місця проживання чи соціального статусу, мав можливість брати участь у процесах інноваційного розвитку через цифрову освіту, онлайн-навчання, професійну перепідготовку чи участь у локальних інноваційних ініціативах.

У контексті інтеграції України до Європейського Союзу важливо забезпечити узгодженість національної політики у сфері інновацій із європейськими стратегічними документами. Ключовими орієнтирами в цьому контексті є Європейський дослідницький простір (European Research Area, ERA) та Програма «Горизонт Європа» (Horizon Europe), які визначають рамкові умови для розвитку інновацій, наукової співпраці та мобільності дослідників.

Впровадження підходів, що відповідають принципам ERA, передбачає:

- а) розвиток відкритої науки (Open Science) як основи для обміну знаннями;
- б) підтримку гендерної рівності у дослідженнях та інноваціях;
- в) створення сприятливих умов для мобільності науковців і трансферу технологій;

г) відкритість наукової системи України до участі у міжнародних проєктах.

Адаптація цілей Програми «Горизонт Європа» передбачає фокусування на таких напрямках, як кліматична стійкість, цифровізація, індустрія 4.0, охорона здоров'я, енергетична трансформація. Для України це означає необхідність формування політики, яка сприятиме залученню вітчизняних учених і підприємців до європейських наукових консорціумів, спрощенню процедур участі у грантових програмах, розвитку спільних дослідницьких центрів і програм академічної мобільності.

З огляду на це доцільно розробити Національний план інтеграції України до Європейського дослідницького простору, який би передбачав гармонізацію наукових стандартів, розвиток системи управління дослідженнями, посилення спроможності українських університетів і наукових установ брати участь у міжнародних проєктах.

Для практичної реалізації окреслених цілей державної політики доцільно передбачити такі кроки:

а) створення Національної програми формування інноваційної культури, що охоплюватиме освітню, культурну, медійну та економічну складові;

б) запровадження державних премій і грантів для молодих новаторів, підтримку конкурсів інноваційних ідей та стартапів;

в) формування інноваційних регіональних кластерів, які б об'єднували університети, наукові установи та підприємства;

г) удосконалення системи освітньо-наукової дипломатії, спрямованої на залучення міжнародного досвіду та інтеграцію українських інституцій у світовий науково-освітній простір.

Таким чином, стратегічні пріоритети формування інноваційно активного суспільства мають базуватися на усвідомленні ключової ролі людського капіталу в інноваційній економіці. Від рівня розвитку інноваційної культури, відкритості суспільства до нових знань і технологій, ефективності державної підтримки творчої ініціативи залежить спроможність України забезпечити власний науково-технологічний поступ, підвищити конкурентоспроможність людського потенціалу та досягти сталого розвитку у глобальному вимірі.

Ефективний розвиток інноваційної активності населення неможливий без створення дієвих інституційних і освітніх засад, які забезпечують формування сприятливого середовища для розвитку знань, креативності та підприємливості громадян. В умовах глобальної конкуренції та технологічних змін саме інституційно-освітня база визначає здатність країни продукувати й комерціалізувати інновації, забезпечуючи тим самим підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та сталий соціально-економічний

розвиток.

Одним із провідних напрямів формування інноваційної економіки є створення ефективної інфраструктури підтримки інновацій, яка об'єднує освітні, наукові та підприємницькі ініціативи. Йдеться про інноваційні хаби, наукові парки, бізнес-інкубатори та центри трансферу технологій, що забезпечують взаємодію між університетами, дослідницькими інститутами та бізнесом.

Інноваційні хаби виконують функції комунікаційних майданчиків для генерації ідей, створення стартапів та розвитку міждисциплінарних проєктів. У світовій практиці вони стали каталізаторами інноваційних екосистем, як, наприклад, Cambridge Innovation Center (США), Berlin Startup Hub (Німеччина) чи Aalto Innovation Hub (Фінляндія). Для України доцільним є створення аналогічних структур на базі університетів та регіональних центрів економічного розвитку, що дозволить підвищити залученість молоді до інноваційних процесів.

Технопарки є важливим інструментом розвитку прикладних досліджень і технологічного підприємництва. Вони сприяють комерціалізації наукових результатів, створенню малих інноваційних компаній та залученню приватних інвестицій у науку. Розвиток мережі технопарків в Україні має відбуватися у тісній взаємодії з місцевими громадами, університетами та підприємствами, забезпечуючи синергію між наукою, освітою і бізнесом.

Центри трансферу технологій виконують функцію посередників між виробниками інновацій (університетами, дослідницькими центрами) та бізнесом, що забезпечує впровадження результатів досліджень у практику. Необхідним кроком є удосконалення правового регулювання інтелектуальної власності, стимулювання створення спільних лабораторій «університет – підприємство» та формування баз даних наукових розробок, відкритих для бізнесу.

Освітня система є основним чинником формування інноваційного мислення, тому її модернізація має стати пріоритетом державної політики. Сучасна освіта повинна бути не лише джерелом знань, а середовищем, що стимулює креативність, критичне мислення та підприємливість. У цьому контексті доцільно зосередити увагу на розвитку STEM-освіти (Science,

Technology, Engineering, Mathematics), а також STEAM-підходу, який доповнює технічні дисципліни мистецькими, розвиваючи міждисциплінарне бачення.

Необхідно переорієнтувати навчальні програми на проєктно-дослідницьку діяльність, у межах якої студенти не просто засвоюють теоретичні знання, а розробляють конкретні рішення для бізнесу, громади чи державних інституцій. Такі підходи сприяють розвитку навичок самостійного мислення, командної роботи та інноваційного управління.

Окрім цього, важливо посилювати зв'язок між освітою та бізнесом. Запровадження дуальних програм навчання, стажувань у високотехнологічних компаніях, участь роботодавців у формуванні освітніх стандартів дозволить краще узгодити підготовку кадрів із потребами економіки. Не менш важливим напрямом є впровадження цифрових інструментів навчання: віртуальних лабораторій, онлайн-курсів, симуляційних платформ, які розширюють можливості для формування сучасних компетентностей.

Молодь є основним носієм інноваційного потенціалу суспільства, тому державна політика має зосереджуватися на створенні умов для розвитку науково-дослідної активності студентів і молодих учених. Це передбачає запровадження грантів на реалізацію дослідницьких проєктів, фінансування академічних стартапів, створення молодіжних наукових лабораторій і стимулювання участі у міжнародних конкурсах інноваційних ідей.

Слід розвивати академічне підприємництво, тобто комерціалізацію результатів наукових досліджень у межах університетів. Для цього необхідно запровадити спеціальні програми підтримки студентських стартапів, інкубаційні центри при вищих навчальних закладах, а також консультативні структури з інтелектуальної власності та бізнес-планування. Університети можуть відігравати роль активних гравців на ринку інновацій, генеруючи не лише знання, а й економічну вартість.

Важливою умовою підвищення інноваційної активності молоді є створення національної системи стимулів: державних премій, стипендій, конкурсів стартапів, наукових олімпіад і міжнародних обмінів. Зокрема, можна

запозичити досвід Європейського Союзу, де подібні програми (наприклад, Erasmus for Young Entrepreneurs, European Institute of Innovation and Technology – EIT) довели свою ефективність у розвитку підприємницьких навичок і створенні інноваційних спільнот.

Враховуючи сучасні виклики, доцільно реалізувати низку практичних заходів:

а) створення Національної мережі інноваційних хабів та центрів трансферу технологій на базі університетів;

б) інтеграція STEM-освіти у всі рівні навчання, починаючи зі школи;

в) запровадження системи державного співфінансування університетських стартапів;

г) розроблення механізмів інституційної підтримки академічного підприємництва (податкові пільги, гранти, публічне визнання досягнень молодих науковців);

д) створення регіональних освітньо-наукових кластерів, які б об'єднували освітні установи, науку та бізнес.

Таким чином, інституційно-освітні засади стимулювання інноваційної діяльності є системоутворюючим елементом у процесі формування конкурентоспроможного людського капіталу. Від ефективності освітньої політики, рівня взаємодії між університетами, науковими інституціями та бізнесом, а також від наявності сучасної інфраструктури підтримки інновацій залежить здатність українського суспільства реалізувати свій інтелектуальний потенціал і забезпечити інноваційне зростання в довгостроковій перспективі.

Для того щоб інноваційна діяльність стала привабливою для широкого кола громадян, необхідно створити економічно вигідні умови її здійснення. Це передбачає застосування системи податкових, кредитних і грантових стимулів, які компенсують високі ризики інноваційної діяльності.

Серед дієвих інструментів можна виокремити:

а) податкові пільги для фізичних осіб-підприємців і компаній, що реалізують інноваційні проєкти або здійснюють дослідження та розробки (R&D);

б) зниження ставок оподаткування доходів від інтелектуальної власності, що стимулює реєстрацію патентів і розробку технологій в Україні;

в) державні ваучери на інновації, які дозволяють громадянам отримати часткове фінансування на реалізацію власних технологічних ідей;

г) дотації для інноваційного підприємництва у громадах, спрямовані на підтримку локальних ініціатив, зокрема у сфері енергоефективності, агроінновацій, зеленої економіки.

Важливою складовою активізації інноваційної поведінки є розвиток стартап-екосистеми, яка забезпечує перетворення ідей на економічно успішні проєкти. Для цього необхідно сформувані сприятливі умови для заснування малих інноваційних підприємств та самозайнятості населення.

Зокрема, варто розширити діяльність державних і приватних венчурних фондів, які інвестують у ранні етапи розвитку стартапів, а також створити регіональні програми співфінансування бізнес-проєктів молоді. Успішною практикою може стати впровадження моделі crowdfunding matching, коли держава або громада подвоює суму, зібрану стартапом через платформу колективного фінансування.

Крім того, слід запровадити спрощені регуляторні умови для інноваційних підприємств – «пісочниці» (regulatory sandboxes), які дозволяють тестувати нові продукти без повного набору бюрократичних обмежень. Такий підхід уже довів свою ефективність у сфері фінтеху у Великій Британії, Сінгапурі та Канаді. Для України доцільним буде запровадження пілотних проєктів регуляторних пісочниць у галузях освіти, охорони здоров'я та цифрових сервісів.

Одним із бар'єрів на шляху інноваційної активності громадян є низький рівень фінансової грамотності та обмежений доступ до джерел фінансування. Багато потенційних інноваторів не мають знань щодо того, як залучати інвестиції, планувати фінансові потоки чи користуватися сучасними фінансовими інструментами (венчурний капітал, бізнес-ангели, гранти).

Необхідно створити національну програму розвитку фінансової культури інноваторів, яка передбачала б проведення освітніх курсів, вебінарів,

менторських програм у партнерстві з банками, інвестиційними фондами та бізнес-асоціаціями. Також доцільним є створення платформи фінансових консультацій для стартапів, яка б надавала інформаційну підтримку з питань управління капіталом, ризиками та податковими аспектами.

Завдяки таким заходам можна сформувати новий тип економічної поведінки населення – орієнтований на довгострокове інвестування у власний розвиток, науку та інноваційні проекти.

Активізація інноваційної поведінки має бути соціально інклюзивною, тобто охоплювати не лише молодь і підприємців, а й представників старших поколінь, людей з обмеженими можливостями, мешканців сільських територій. Для цього слід розвивати місцеві інноваційні ініціативи, що сприяють вирішенню соціально-економічних проблем громад.

Приклади таких підходів можна знайти у програмі ЄС Smart Villages, яка підтримує цифрові та соціальні інновації в сільських територіях. Її адаптація в Україні дозволить розширити участь громад у розробці локальних інноваційних проєктів – від аграрних технологій до енергоефективних рішень та соціального підприємництва.

Розвиток цифрової та підприємницької культури є ключовим чинником підвищення інноваційної активності населення й конкурентоспроможності людського капіталу України.

Цифрова культура охоплює не лише технічні навички роботи з інформаційними технологіями, а й цінності, норми та установки, які визначають поведінку людини у цифровому середовищі. Розвиток цифрової культури сприяє підвищенню інформаційної грамотності, критичного мислення, здатності до безпечного та відповідального використання цифрових ресурсів, що є базовими умовами для участі громадян в інноваційній економіці.

Україна має значний потенціал у сфері цифровізації, зокрема через високий рівень поширення інтернету, зростання кількості користувачів онлайн-послуг і розвинену систему електронного урядування. Водночас рівень цифрової культури залишається нерівномірним за регіонами, віком і професійними

групами.

Підприємницька культура охоплює систему цінностей і поведінкових установок, які спонукають людину до ініціативності, ризику, пошуку нових рішень і самореалізації через створення власної справи. Вона формує готовність громадян діяти в умовах невизначеності, використовувати можливості ринку та технологічних змін.

У ХХІ столітті цифрова та підприємницька культури дедалі більше взаємопов'язані. Саме їхня інтеграція формує цифрове підприємництво, яке базується на використанні технологій для створення інноваційних продуктів і послуг.

Підтримка цифрового підприємництва передбачає:

а) створення національної екосистеми стартапів на основі цифрових платформ, які об'єднують бізнес, науку й освіту;

б) розвиток цифрового регулювання (e-regulation), яке спрощує створення бізнесу в онлайн-середовищі, включно з реєстрацією, звітністю та податковими процедурами;

в) розбудову мережі цифрових акселераторів, які допомагають стартапам масштабувати бізнес через онлайн-інструменти та міжнародні партнерства;

г) формування культури електронної співпраці та мережевої взаємодії, що забезпечує гнучкість і мобільність працівників, особливо у сфері фрілансу, ІТ і креативних індустрій [64].

Отже, розвиток інноваційної активності населення є системним процесом, що охоплює стратегічні, інституційно-освітні та економічні аспекти, а також формування цифрової й підприємницької культури. Формування інноваційно активного суспільства має стати одним із пріоритетів державної політики України, орієнтованої на інтеграцію у європейський науково-технологічний простір. Реалізація запропонованих напрямів дозволить створити сприятливе середовище для самореалізації громадян, зміцнення науково-технічного потенціалу держави, розвитку людського капіталу й зростання конкурентоспроможності України на глобальному рівні.

3.3 Вдосконалення стратегічного управління розвитком і конкурентоспроможністю людського капіталу України

Ефективне управління процесом формування та розвитку конкурентоспроможності людського капіталу виступає одним із ключових напрямів державної соціально-економічної політики. Його головна мета полягає у забезпеченні зростання продуктивності праці, підвищенні інноваційної активності населення, скороченні плинності кадрів, адаптації робочої сили до структурних змін в економіці та досягненні стратегічних цілей національного розвитку.

Процес управління конкурентоспроможністю людського капіталу є складним, багаторівневим і довготривалим. Він потребує системного підходу, який охоплює всі рівні управління: від державного до регіонального та організаційного. На рисунку 3.1 наведено модель цього процесу, що демонструє взаємозв'язок елементів управління між різними ієрархічними рівнями.

Важливо підкреслити, що ефективне управління людськими ресурсами на будь-якому рівні неможливе без урахування взаємодії між іншими рівнями, адже саме узгодженість дій забезпечує цілісність державної політики у сфері розвитку людського капіталу.

Стратегічною метою України є формування сучасної системи державного управління розвитком людського капіталу, спрямованої на підвищення його якості та конкурентоспроможності. Одним із найважливіших завдань у цьому контексті є створення комплексної моделі державного регулювання, яка б інтегрувала інституційні, фінансові, правові та освітні інструменти.

Ефективна реалізація такої моделі має спиратися на узгодження політик у сферах освіти, зайнятості, охорони здоров'я, соціального захисту, інновацій та регіонального розвитку, враховуючи зовнішні виклики, серед яких наслідки війни, міграційні процеси, демографічний спад, а також розвиток глобалізаційних тенденцій.

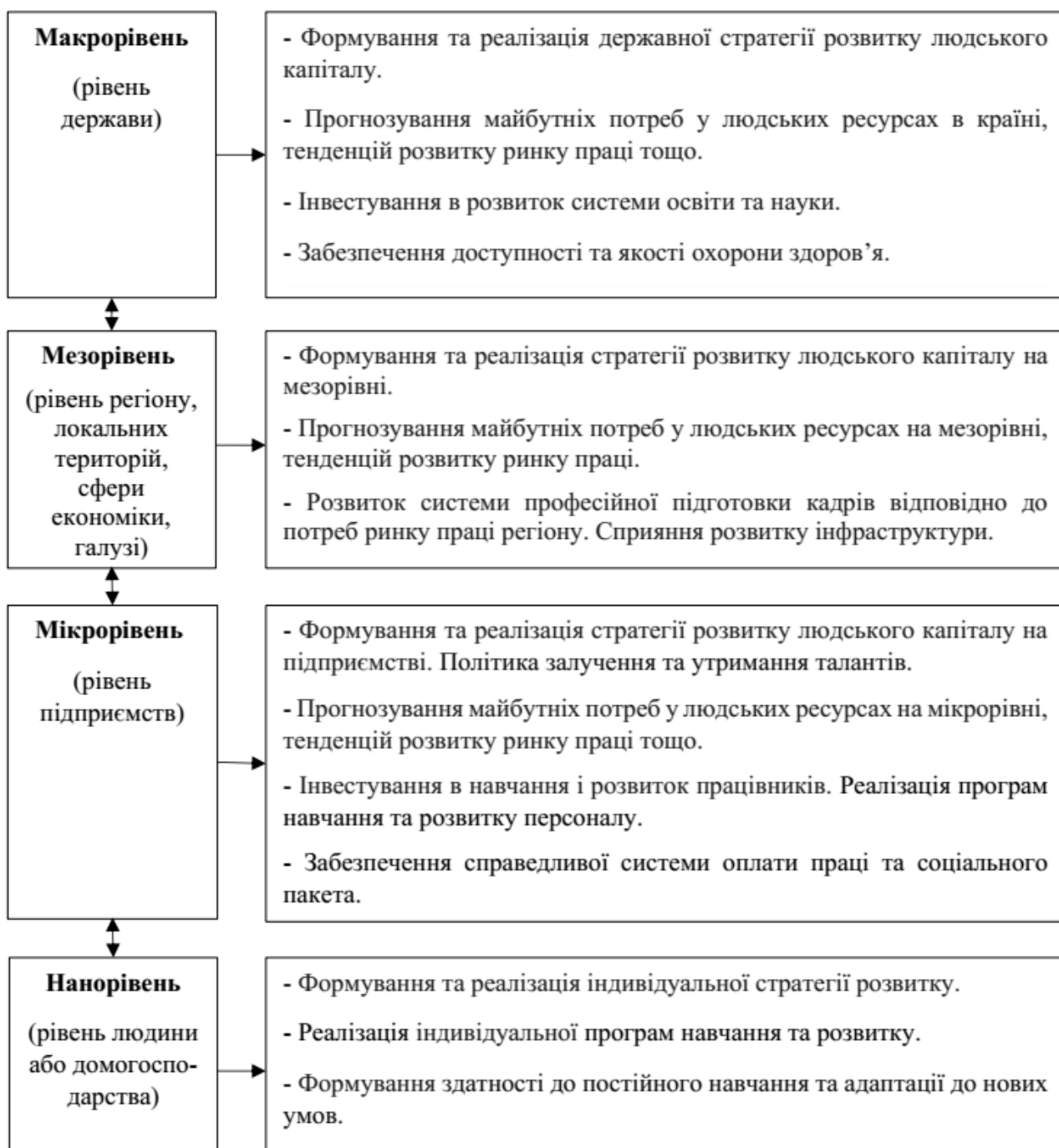


Рис. 3.1 – Модель процесу управління конкурентоспроможністю людського капіталу на різних рівнях управління*

*Джерело: складено автором за [65]

Система державного регулювання розвитку людського капіталу повинна ґрунтуватися на використанні комплексу методів і засобів впливу:

а) правових інструментів, які включають нормативно-правові акти,

державні цільові програми, освітні й соціальні ініціативи;

б) інноваційно-інвестиційних механізмів, спрямованих на підвищення якості людського потенціалу, стимулювання розвитку знансєвих і високотехнологічних секторів економіки;

в) фінансово-кредитних і податкових інструментів, які створюють сприятливе середовище для бізнесу, підтримують зайнятість і зростання продуктивності праці;

г) соціально-економічних механізмів, що забезпечують підвищення рівня життя населення та створення умов для самореалізації громадян;

д) інструментів контролю та моніторингу, які дозволяють оцінювати результативність програм, спрямованих на розвиток людського капіталу, і забезпечують прозорість ухвалених рішень [65].

Незважаючи на наявність окремих елементів державної політики у сфері розвитку людського капіталу, в Україні все ще не сформовано цілісну систему його регулювання на всіх ієрархічних рівнях управління. Це обумовлює потребу у впровадженні нових підходів до державного управління, заснованих на принципах інтегрованості, гнучкості та результативності.

Для підвищення ефективності державного управління розвитком людського капіталу доцільно реалізувати такі ключові напрями дій:

а) зменшення адміністративних бар'єрів для бізнесу. Створення сприятливого бізнес-клімату сприятиме залученню інвестицій, розширенню ринку праці, розвитку підприємництва та підвищенню зайнятості населення. Важливо також оптимізувати податкове навантаження та спростити регуляторні процедури;

б) удосконалення законодавчої бази у сфері розвитку людського капіталу. Необхідно оновити нормативно-правові акти, спрямовані на забезпечення якості освіти, ефективного використання трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності працівників на внутрішньому та зовнішньому ринках праці;

в) модернізація системи освіти та професійної підготовки. Важливо

забезпечити відповідність освітніх програм сучасним потребам ринку праці, розвивати систему професійної освіти, впроваджувати програми перепідготовки й підвищення кваліфікації дорослих, що дозволить підвищити гнучкість і мобільність робочої сили;

г) реформування системи охорони здоров'я та соціального захисту. Спрямування державної політики на покращення якості медичних послуг і підвищення доступності соціальної допомоги сприятиме зміцненню людського капіталу та підвищенню його продуктивності;

д) розвиток інноваційного середовища та високотехнологічних секторів. Модернізація виробництва, підтримка інноваційних проєктів, створення технопарків і науково-дослідних центрів сприятимуть формуванню економіки знань і підвищенню конкурентоспроможності працівників;

е) стимулювання експортоорієнтованого бізнесу та міжнародної співпраці. Держава має розвивати програми підтримки підприємств, які працюють на зовнішніх ринках, сприяти їх адаптації до міжнародних стандартів і залученню до глобальних інноваційних ланцюгів;

є) активізація політики зайнятості та запобігання відтоку людського капіталу. Доцільно запровадити програми підтримки молоді, розвитку підприємництва та самозайнятості, а також стимулювати повернення трудових мігрантів через створення конкурентних умов праці;

ж) модернізація трудового законодавства. Потрібно адаптувати правову базу до сучасних форм зайнятості: гібридної, дистанційної, проєктної, платформної, що дозволить забезпечити гнучкість ринку праці та соціальний захист працівників;

з) підтримка професійної та географічної мобільності. Створення механізмів, які сприятимуть вільному переміщенню робочої сили в межах країни, зокрема через розвиток інфраструктури, транспортних мереж і житлових програм.

Реалізація зазначених напрямів дозволить сформувати збалансовану систему державного управління людським капіталом, здатну реагувати на

виклики сучасного етапу розвитку.

Важливо підкреслити, що підвищення конкурентоспроможності людського капіталу потребує насамперед інвестування в особистість: в освіту, науку, охорону здоров'я, професійне навчання, мобільність і духовно-культурний розвиток. Саме ці чинники забезпечують зростання продуктивності праці та рівня доходів населення, а отже, є основою сталого людського розвитку на національному рівні.

Розвиток людського капіталу неможливий без активної участі держави, адже саме вона визначає стратегічні пріоритети, формує інституційне середовище та забезпечує фінансові умови для його відтворення. Економічний і соціальний прогрес країни, її місце у глобальному світі безпосередньо залежать від того, наскільки ефективно держава зможе реалізувати політику розвитку людського потенціалу, забезпечуючи його якісне зростання та конкурентоспроможність [66, с. 112-115].

Стратегія розвитку людського капіталу на державному рівні є ключовим елементом забезпечення довгострокової конкурентоспроможності національної економіки, соціальної стабільності та сталого економічного зростання. Її реалізація має на меті створення умов для формування висококваліфікованої, інноваційно-активної та адаптивної робочої сили, здатної ефективно реагувати на виклики глобалізації, технологічних трансформацій та структурних змін у суспільстві.

Інвестиції в людський капітал сприяють підвищенню продуктивності праці, стимулюють інноваційну активність та забезпечують відтворення соціально-економічного потенціалу країни навіть за умов невизначеності. Саме ці інвестиції створюють базу для сталого розвитку та підвищення якості життя населення, формуючи людський потенціал, здатний підтримати критично важливі сектори економіки та забезпечити стабільність держави у кризових умовах.

Формування та реалізація стратегії розвитку людського капіталу в Україні вимагає узгоджених дій між урядом, приватним сектором, міжнародними

партнерами та громадянським суспільством. В умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення така стратегія повинна бути спрямована на збереження, відновлення та примноження людських ресурсів, з урахуванням поточних демографічних, соціальних і економічних викликів. Вона має поєднувати заходи з відновлення трудового потенціалу, підтримки освіти і науки, стимулювання повернення трудових мігрантів, створення безпечних умов праці та розвитку людського потенціалу у громадах.

На мезорівні (галузевому та регіональному) розроблення стратегій розвитку людського капіталу дає змогу забезпечити більш цілеспрямований вплив на підвищення ефективності економічних процесів у конкретних секторах або територіях. Галузеві стратегії дозволяють розвивати спеціалізовані компетенції та інновації, необхідні для модернізації виробництва, енергетики, транспорту, освіти, ІТ-сфери та інших галузей, що мають стратегічне значення для національної економіки.

Регіональні стратегії, у свою чергу, спрямовані на збереження трудового потенціалу в громадах, підвищення якості життя населення та стимулювання місцевої економічної активності. Їхнє завдання – створити можливості для зайнятості, самозайнятості та розвитку малого і середнього бізнесу, зокрема в регіонах, які найбільше постраждали від війни. Важливо, щоб такі стратегії були гнучкими, короткотерміновими, але з чітко окресленими пріоритетами, узгодженими з національною стратегією розвитку людського капіталу. Вони мають враховувати регіональну специфіку, стан інфраструктури, рівень освітнього потенціалу, соціально-економічні можливості та інвестиційну привабливість.

Одним із першочергових завдань є створення ефективної системи координації між різними рівнями управління: державним, регіональним і місцевим. Такий підхід дозволить уникнути дублювання функцій, підвищити узгодженість рішень і забезпечити використання ресурсів із максимальною ефективністю. До розроблення стратегій доцільно активно залучати всі зацікавлені сторони: представників бізнесу, освітніх закладів, наукових установ,

органів місцевого самоврядування, громадських організацій. Участь різних секторів суспільства сприятиме формуванню дієвих і реалістичних програм розвитку людського капіталу, здатних забезпечити зростання зайнятості, соціальну інтеграцію та економічну стійкість.

На мікрорівні (рівні підприємств та організацій) стратегія розвитку людського капіталу набуває практичного змісту через систему управління персоналом, формування корпоративної культури, інвестиції в навчання та розвиток працівників. Ефективна стратегія на цьому рівні забезпечує зростання продуктивності, інноваційної активності, мотивації та залученості персоналу, зменшує плинність кадрів і підвищує стійкість підприємств до зовнішніх шоків.

Підприємства, орієнтовані на розвиток людського капіталу, активно впроваджують програми безперервного навчання, внутрішнього коучингу, створення умов для кар'єрного зростання. У кризових умовах важливою стає орієнтація на гнучкі та підтримувальні підходи до управління персоналом, що дозволяють зберегти працездатність організацій і добробут працівників.

На корпоративному рівні стратегії розвитку людського капіталу мають поєднувати економічні цілі з соціальною відповідальністю бізнесу. Доцільним є впровадження механізмів соціального партнерства, корпоративних програм з охорони праці, психологічної підтримки персоналу, розвитку цифрових компетентностей та формування інноваційної корпоративної культури.

Процес розроблення стратегії розвитку людського капіталу на всіх рівнях управління повинен базуватися на принципах прогнозування, інтегрованості та гнучкості.

На рисунку 3.2 представлено загальну схему підходу до формування стратегій розвитку людського капіталу.

Формування стратегій розвитку людського капіталу має ґрунтуватися на інтегрованому підході, який передбачає узгодженість між державними, регіональними та корпоративними ініціативами. Такий підхід дозволить не лише підвищити ефективність використання людського потенціалу, але й забезпечить комплексну модернізацію системи освіти, науки та зайнятості, створюючи

основу для сталого економічного зростання, соціальної згуртованості та посилення конкурентоспроможності України в глобальному середовищі.



Рис. 3.2 – Схема підходу до формування стратегій розвитку людського капіталу*

*Джерело: складено автором за [65]

На першому етапі здійснюється аналіз середовища та поточного стану людського капіталу, який передбачає оцінювання його кількісних і якісних параметрів, аналіз галузевої та регіональної структури, стану ринку праці, рівня зайнятості, демографічних тенденцій і дефіциту кадрів. Особливу увагу приділяють виявленню зовнішніх факторів впливу: глобальних соціально-економічних трендів, технологічних змін, міграційних процесів, викликів війни. Результати цього етапу формують аналітичну основу для подальшого визначення стратегічних цілей.

Другий етап полягає у визначенні стратегічних цілей і пріоритетів розвитку людського капіталу, які повинні відповідати загальнодержавним цілям сталого розвитку, європейським орієнтирам та потребам національного ринку праці. На цьому етапі також уточнюються потреби в кваліфікованих кадрах за секторами економіки, враховуються перспективні напрями технологічного оновлення та структурної модернізації.

Наступним кроком є вибір критеріїв і створення методологічного забезпечення для оцінювання та прогнозування, що включає визначення показників, за допомогою яких оцінюватиметься стан людського капіталу, ефективність політик і стратегій, а також результати їх реалізації. Одночасно формується система базових та цільових індикаторів, проводиться розроблення критеріїв оцінювання ефективності управлінських рішень.

Четвертий етап – збирання та аналіз отриманих даних, що передбачає формування інформаційної бази для прогнозування. На цьому етапі узагальнюються статистичні матеріали, дані державних і міжнародних інституцій, а також результати наукових досліджень. Сформована база даних стає основою для обґрунтування управлінських рішень.

Далі здійснюється вибір інструментів прогнозування, серед яких можуть бути економетричні моделі, сценарний аналіз, метод експертних оцінок, системна динаміка. Після оцінки альтернатив обирається найбільш адекватний інструмент прогнозування для конкретних умов та галузевих або регіональних цілей.

Шостий етап – проведення прогнозування та отримання результатів, які дають змогу оцінити можливі сценарії розвитку людського капіталу, визначити очікувані зміни у структурі зайнятості, професійній підготовці, продуктивності праці. Паралельно організовується система моніторингу, що забезпечує збір і перевірку даних під час реалізації прогнозів.

На основі отриманих результатів здійснюється розроблення стратегії розвитку людського капіталу, у якій визначаються пріоритетні напрями, заходи, механізми фінансування, відповідальні інституції та показники ефективності. Розробка стратегічних документів відбувається із врахуванням принципів інклюзивності, регіональної диференціації та орієнтації на інноваційний розвиток.

Подальший етап – оцінювання результатів прогнозування відповідно до сформованих цілей, що дозволяє виявити відхилення від запланованих орієнтирів, їхні причини та наслідки. Цей аналіз є основою для ухвалення управлінських рішень щодо коригування системи показників або самої стратегії.

На заключному етапі відбувається реалізація та моніторинг виконання стратегії, який передбачає практичне впровадження запланованих заходів, відстеження проміжних результатів, внесення змін до системи показників і коригування стратегічних рішень. Постійний моніторинг забезпечує гнучкість та адаптивність стратегії до нових соціально-економічних умов.

Таким чином, представлена модель формування стратегій розвитку людського капіталу є замкненим циклом управління, у якому кожен етап логічно пов'язаний із попереднім і наступним. Її практичне застосування дозволяє забезпечити обґрунтованість управлінських рішень, підвищити ефективність державної політики у сфері людського розвитку та створити передумови для зростання конкурентоспроможності людського капіталу України в довгостроковій перспективі.

Удосконалення управління конкурентоспроможністю людського капіталу є ключовим чинником забезпечення довгострокової стійкості соціально-економічного розвитку України. Розбудова цілісної системи державного

управління людським капіталом потребує поєднання стратегічного бачення, ефективних інституційних механізмів та постійного моніторингу результатів. Важливим завданням є узгодження політик у сферах освіти, науки, охорони здоров'я, зайнятості та інновацій із сучасними європейськими підходами до формування економіки знань.

Комплексна реалізація стратегій на державному, регіональному та корпоративному рівнях має забезпечити не лише підвищення продуктивності праці, але й створення умов для особистісного розвитку громадян, зростання рівня їхньої адаптивності до викликів цифровізації, демографічних змін і воєнних наслідків. Результатом таких заходів стане посилення людського потенціалу як рушійної сили модернізації української економіки, її інноваційного відновлення та інтеграції у європейський простір сталого розвитку.

Висновки до розділу 3

Розроблено рекомендаційні напрями підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України з урахуванням євроінтеграційних процесів. Наголошено, що створення ефективної системи безперервної освіти та професійної мобільності є ключовою умовою для забезпечення адаптивності населення до викликів сучасного ринку праці. Визначено, що розвиток інноваційної культури, стимулювання інноваційної активності та формування інноваційної інфраструктури (технопарки, хаби, інкубатори, центри трансферу технологій) мають стати пріоритетами державної політики.

Обґрунтовано, що підвищення конкурентоспроможності людського капіталу вимагає комплексності державного управління: інтеграції стратегій на національному, регіональному та корпоративному рівнях; формування ефективної взаємодії між державою, бізнесом, освітою та науковою спільнотою; інвестування в інноваційні проекти й цифрову трансформацію. Пропозиції

третього розділу спрямовані на створення інклюзивного інноваційного середовища, забезпечення рівного доступу до якісної освіти, розвиток потенціалу молоді та підвищення конкурентоспроможності країни у європейському просторі.

ВИСНОВКИ

Отримані результати дослідження дають змогу сформулювати наступні висновки:

1. Доведено, що людський капітал є багатовимірною категорією, яка охоплює освітній, професійний, інтелектуальний, інноваційний та соціальний компоненти. Його розвиток становить основу економічного зростання, формування конкурентних переваг та забезпечення соціальної стабільності. Особливої ваги людський капітал набуває в умовах євроінтеграції, коли якість трудового потенціалу визначає здатність держави до адаптації, технологічного оновлення та інтеграції у європейський економічний простір. У роботі підтверджено, що саме людський капітал є ключовим ресурсним чинником сталого розвитку України.

2. Узагальнення теоретичних підходів показало, що конкурентоспроможність людського капіталу формується під впливом комплексу освітніх, економічних, інституційних та інноваційних чинників. Встановлено, що основу конкурентоспроможності становлять якість освіти, доступ до ресурсів розвитку, мотивація до безперервного навчання та здатність до інноваційної діяльності. Дослідження підтвердило, що саме синергія цих умов створює передумови для високої продуктивності праці та адаптивності персоналу в умовах глобальних змін.

3. Визначено основні фактори формування конкурентоспроможного людського капіталу: прогресивний розвиток системи освіти, підвищення кваліфікації, ефективне ринкове середовище, належний рівень здоров'я населення, інноваційний потенціал і державна підтримка. Їх комплексна взаємодія забезпечує відтворення якісного трудового ресурсу, здатного створювати додану вартість та забезпечувати модернізацію економіки. У роботі доведено, що відсутність розвитку хоча б одного з цих елементів знижує загальний рівень конкурентоспроможності людського капіталу.

4. Аналітична оцінка показала, що сучасний стан людського капіталу

України визначається демографічною кризою, старінням населення, міграційними втратами, дисбалансом між освітою та ринком праці, а також недостатнім рівнем інноваційності. Це суттєво обмежує можливості України в євроінтеграційному просторі та перешкоджає формуванню стійкого економічного зростання. Отримані результати свідчать про необхідність стратегічного реформування соціально-економічної політики з метою відновлення та збереження трудового потенціалу.

5. Порівняння міжнародних індикаторів продемонструвало значне відставання України від країн ЄС за рівнем здоров'я населення, продуктивністю праці, інноваційною активністю та якістю освіти. Разом з тим Україна показує позитивну динаміку у сфері цифрової грамотності, освітньої мобільності та розвитку STEM-напрямів. Це визначає важливі резерви, які можуть бути використані для подолання відставання та наближення до європейських стандартів.

6. Встановлено, що інституційні механізми розвитку людського капіталу в Україні потребують істотного вдосконалення. Потребують зміцнення системи управління, збільшення фінансування освіти й науки, модернізація ринку праці, розширення інноваційної інфраструктури та створення ефективних механізмів міжсекторальної співпраці. Дослідження підтвердило, що сучасна система управління людським капіталом має бути інтегрованою та орієнтованою на довгострокову перспективу.

7. Обґрунтовано, що система безперервної освіти є фундаментом конкурентоспроможності людського капіталу та основою інтеграції України в європейський освітній та економічний простір. Рекомендовано модернізувати професійну підготовку, створити дієві механізми перепідготовки, розвивати цифрові освітні середовища, посилювати професійну та географічну мобільність населення. У роботі доведено, що безперервна освіта формує адаптивність робочої сили та забезпечує її готовність до структурних змін на ринку праці.

8. Обґрунтовано, що розвиток інноваційної активності населення є ключовим чинником модернізації національної економіки та підвищення її

конкурентоспроможності. Запропоновані заходи включають створення інноваційних хабів, технопарків, центрів трансферу технологій, активізацію стартап-руху та підтримку молодих дослідників. Формування культури інноваційності та творчого мислення є стратегічною передумовою переходу України до економіки знань.

9. Запропоновано інтегровану систему стратегічного управління розвитком людського капіталу, що включає державний, регіональний та корпоративний рівні. Ефективна стратегія має враховувати європейські стандарти, результати прогнозування ринку праці та особливості післявоєнного розвитку України. Дослідження підтвердило, що комплексність, узгодженість і наукова обґрунтованість стратегії є ключовою умовою формування конкурентоспроможного людського капіталу України в умовах євроінтеграції.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Утеченко Д. М. Методичні підходи до трактування поняття «людський капітал». *Агросвіт*. 2018. № 11. С. 68-72.
2. Поснова Т. В., Зятковський В. І. Роль креативного людського капіталу в забезпеченні сталого розвитку. *Освітня аналітика України*. 2024. Вип. 6. С. 141-155.
3. Ткачук І. І., Немашкалова А. А. Підходи до вивчення поняття «людський капітал». *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 1071-1074
4. Дуга С. Ю. Генезис теорії людського капіталу: від класичних засад до викликів цифрової ери. *Економіка і управління*. 2025. Вип. 2. С. 27-32.
5. Адам О. Ю. Поняття «людський капітал» в контексті розвитку теорії громадянського суспільства. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління*. 2014. Вип. 1. С. 5-7.
6. Стожок Л. Г. Осучаснення дефініції «людський капітал» працездатного населення. *Стратегія економічного розвитку України*. 2024. Вип. 54. С. 41-56.
7. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Товариство «Знання», КОО, 2001. 254 с.
8. Каленюк І.С., Куклін О.В. Розвиток вищої освіти та економіка знань: монографія. Київ: Знання, 2012. 343 с.
9. Терещенко Д. А. Генезис наукових підходів до теорії людського капіталу. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 4. С. 90-101.
10. Круглов В. О., Пікуліна О. В. Трансформація людського капіталу в умовах глобалізації: глобальні та національні перспективи. *Агросвіт*. 2024. № 18. С. 92-97.
11. Ivanova N., Horilyi A. Retrospective of the Human Capital Theory Development. *SRIED*. 2023. URL: <https://sried.eu/nataliia-ivanova-artem-horilyi-retrospective-of-the-human-capital-theory-development/> (дата звернення 05.09.2025).
12. Головаш Б. Е., Головаш Л. В., Гіщак Б. К. Теоретичні основи

генезису людського капіталу. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2023. Вип. 52(3). С. 188-195.

13. Демченко О. В. Генезис наукових підходів до теорії людського капіталу. *Бізнес Інформ*. 2024. № 6. С. 6-15.

14. Кошечкін А. Б. Передумови формування і розвитку людського капіталу в контексті цифровізації світової економіки. *Економіка харчової промисловості*. 2024. Т. 16, Вип. 2. С. 69-77.

15. Осміловська Н. В. Інвестування в людський капітал: базові поняття та категорії. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна*. 2013. Вип. 42. С. 18-23.

16. Бенько Н. М. Змістова характеристика та аспектизація компонентів структури людського капіталу. *Інноваційна економіка*. 2020. № 7-8. С. 42-48.

17. Бицюра Ю. В. Людський капітал як рушійна сила конкурентоспроможності та розвитку національної економіки. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2017. Вип. 1. С. 114-127.

18. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй /; пер. з англ. О. Васильєва [та ін.] ; наук. ред. Є. Литвин. Київ : Port-Royal, 2001. 594 с.

19. Якобчук В. П. Богоявленська Ю. В., Тищенко С. В. Історія економіки та економічної думки. Навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2015. 476 с.

20. Небога Т., Вдовиченко А. Історія економіки та економічної думки : Навч. посіб. Вид. 2-ге. Одеса : Астропринт, 2024. 140 с.

21. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення. Дніпропетровськ: ДУЕП, 2006. 276 с.

22. Ілляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Київ: Знання, 2010. 476 с.

23. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 6. С. 3–8.

24. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал. Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери: зб. наук. праць. К.: Ін-т економіки НАН України, 2007. С. 117–126.

25. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Київ: КНЕУ, 2005. С. 25–30.

26. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2013. 395 с.

27. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2009. Вип. 15. С. 11-20.

28. Лісогор Л.С., Руденко Н.В., Чувардинський В.О. Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку праці. *Економіка і організація управління*. 2018. № 3 (31). С. 24–36.

29. Войналович І. А. Конкурентоспроможність робочої сили: поняття, особливості формування та розвитку. Матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управління соціально-економічним розвитком регіонів: нові виклики та перспективи» (1-2 грудня 2016 р., м. Житомир). Житомир : Житомирський державний технологічний університет, 2016. С. 117–126. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/13-1.pdf> (дата звернення 10.09.2025).

30. Міненко В. Державне регулювання формування конкурентоздатної робочої сили в умовах поглиблення міжнародного поділу праці. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 32. С. 409–416.

31. Овчиннікова В. О., Дьяков М. І., Висоцька О. Ю. Формування системи розвитку людського капіталу в умовах трансформацій. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 87. С. 66-72

32. Прошак Г. В. Інституційна база розвитку людського капіталу України. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.16. С. 269-277.
33. Корольова Н. М. Рівні розвитку людського капіталу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2019. № 27. С. 33-35.
34. Пилипенко Ю. І., Швець А. С. Людський капітал: сутність та фактори розвитку. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2023. № 2. С. 15-21.
35. Масленніков Є. І., Гусєв А. О. Людський капітал країни та вплив на його розвиток державної податкової політики. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2020. Т. 19, вип. 2. С. 70-86.
36. Скубіліна А. В. Культура споживання як фактор формування людського капіталу України. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія : Економічні науки*. 2018. № 1. С. 113-119.
37. Головніна О. Г., Гальцова О. Л., Сьомкіна Т. В. Управління структурою людського капіталу на основі концепту інноваційних змін. *Приазовський економічний вісник*. 2023. Вип. 2. С. 13-19.
38. Терещенко Д. А. Формування механізмів державного управління розвитком людського капіталу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 4. С. 103-108.
39. Семикіна М. В., Запірченко Л. Д., Семикіна А. В., Бугаєва М. В. Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці. *Центральноукраїнський науковий вісник . Економічні науки*. 2020. Вип. 4. С. 86-100.
40. Поснова Т. В., Белінська Г. В., Зятковський В. І. Освітня складова відновлення та розвитку людського капіталу в Україні. *Освітня аналітика України*. 2024. Вип. 2. С. 97-110.
41. Коломієць В. М. Фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 24(2). С. 74-78.

42. Демографічна та соціальна статистика / Населення та міграція Державна служба статистики України URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/ds/nas_rik/nas_90-2021.xlsx (дата звернення 30.09.2025).

43. Ukraine. Health at a glance *BOO3* URL: https://srhdpeuwpubsa.blob.core.windows.net/whdh/DATADOT/COUNTRY/PDF/804_Ukraine.pdf (дата звернення 30.09.2025).

44. Яценко Л. Фахівці з вищою освітою на ринку праці України: сучасні реалії *НІСД* URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/fakhivtsi-z-vyshchoyu-osvitoyu-na-rynku-pratsi-ukrayiny-suchasni> (дата звернення 30.09.2025).

45. Калінічева Г. Якість вищої освіти як складова формування людського капіталу: виклики для України. *Освітологія*. 2021. № 10. С. 24-36.

46. Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. *Міністерство освіти та науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishchaosvita/2025/05/07/zvit-z-monitorynhu-pratsevlashtuvannya-2023-2024-rozmishcheno-07-05-2025.pdf> (дата звернення 30.09.2025).

47. Мінфін: У 2024 році видатки на освіту становили 348,4 млрд гривень. *Міністерство фінансів України*. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/minfin_u_2024_rotsi_vidatki_na_osvitu_stanovili_3484_mlrd_griven-5017 (дата звернення 30.09.2025).

48. Human Development Report 2025. *United Nations Development Programme*. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2025> (дата звернення: 04.11.2025).

49. Human Capital Index (HCI) Database. *World Bank*. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (дата звернення: 04.11.2025).

50. Global Talent Competitiveness Index 2023. *INSEAD*. URL: <https://www.insead.edu/system/files/2023-11/gtci-2023-report.pdf> (дата звернення: 04.11.2025).

51. Global Innovation Index 2025. *World Intellectual Property Organization*. URL: <https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2025/assets/80937/global-innovation-index-2025-en.pdf> (дата звернення: 04.11.2025).
52. Human Development Report 2025. Overview *United Nations Development Programme*. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2025overviewen.pdf> (дата звернення: 04.11.2025).
53. Human Development Index trends, 1990–2023 *United Nations Development Programme* URL: https://hdr.undp.org/sites/default/files/2025_HDR/HDR25_Statistical_Annex_HDI_Trends_Table.pdf (дата звернення: 04.11.2025).
54. Баєва О. Державне регулювання людського капіталу як визначальний фактор розвитку економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. №47 URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2117/2046> (дата звернення: 04.11.2025).
55. Human Capital Index (HCI) Database. *World Bank*. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (дата звернення: 04.11.2025).
56. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України. *Український інститут майбутнього* URL: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/> (дата звернення: 04.11.2025).
57. The Global Talent Competitiveness Index 2023: What a Difference Ten Years Make What to Expect for the Next Decade. *INSEAD*. URL: <https://www.edb.gov.sg/content/dam/edb-en/business-insights/market-and-industry-reports/the-global-talent-competitiveness-index-2023-what-a-difference-ten-years-make-and-what-to-expect-for-the-next-decade/Global%20Talent%20Competitiveness%202023-Report.pdf> (дата звернення: 04.11.2025).

58. GII Innovation Ecosystems & Data Explorer 2025. *World Intellectual Property Organization*. URL: <https://www.wipo.int/gii-ranking/en/> (дата звернення: 04.11.2025).

59. Панчишин Т.В., Лоїк Р.В., Демчишак Н.Б., Інвестування в розвиток людського капіталу в умовах інтелектуалізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. №69. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5240/5183> (дата звернення: 10.11.2025).

60. Головнєв В.І. Особливості управління конкурентоспроможністю людського капіталу в умовах цифрової економіки. Сучасні тенденції розвитку інформаційної економіки в Україні. Матеріали VI Міжнародної науковопрактичної конференції (25-26 жовтня 2024 р., м. Львів). Львів: Растр-7. 2024. С.201–205. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/12/zbirnyktez_2024_robocha-versiia3.pdf (дата звернення: 10.11.2025).

61. Дослідження цифрової грамотності в Україні. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/8800-ua_cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2023.pdf (дата звернення: 10.11.2025).

62. Вища та фахова передвища освіта в Україні Державна служба статистики України URL: <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2025).

63. Embracing a Culture of Lifelong Learning: Contribution to the Futures of Education Initiative. *UNESCO Institute for Lifelong Learning* URL: <https://www.uil.unesco.org/en/embracing-culture-lifelong-learning> (дата звернення: 10.11.2025).

64. Тимошенко Н., Шабанова М. Розвиток інноваційної діяльності в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. №29. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/568/544> (дата звернення: 10.11.2025).

65. Шахно А.Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації. Автореферат дисертації на здобуття наукового

ступеня доктора економічних наук. Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. Львів. Національний університет «Львівська політехніка» 2019. 44 с.

66. Головнєв В.І. Напрями вдосконалення управління конкурентоспроможністю людського капіталу. Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення. Матеріали Міжнародної наукової інтернет-конференції (14-15 травня 2024 р. м. Тернопіль, Україна, м. Ополь, Польща). 2024. Вип. 88. С. 112-115.