

УДК 330.1

DOI: <https://doi.org/10.32680/2409-9260-2023-11-12-312-313-17-28>

ОСНОВИ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ВОЄННИЙ ТА ПІСЛЯВОЄННИЙ ЧАС ДЛЯ ПОТРЕБ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ І ЗРОСТАННЯ

Зачосова Н. В., доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та державної служби, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна
e-mail: natazachosova@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-8469-3681

Анотація. Мета дослідження – виявлення напрямів спрямування стратегічних орієнтирів політики збереження людського капіталу у воєнний і післявоєнний час для потреб відновлення і зростання економіки України. Методика дослідження: використано методи контент-аналізу, анкетування, опитування, систематизації та узагальнення, а також візуалізації основ розроблених пропозицій. Запропоновано авторську дефініцію людського капіталу. Згруповано причини втрати Україною людського капіталу з розмежуванням їх на фактори макrorівня та мікрорівня. Узагальнено якісні характеристики, яким має задовольняти людський капітал для забезпечення потреби у кадровому ресурсі для економічного відновлення і зростання у післявоєнний період. Запропоновано вектори державної політики для збереження людського капіталу у воєнний і післявоєнний час для потреб економічного відновлення і зростання. Практична значущість результатів дослідження полягає у можливості їх використання органами державної влади з метою розробки стратегій відновлення та розвитку людського капіталу, надання пропозицій суб'єктам підприємницької діяльності щодо збереження кадрового капіталу та інтелектуального потенціалу для потреб післявоєнного відновлення економіки України.

Ключові слова: людський капітал, збереження людського капіталу, інтелектуальний потенціал, економічне відновлення, освіта, державна політика.

FUNDAMENTALS OF HUMAN CAPITAL PRESERVATION POLICY IN WAR AND POST-WAR TIMES FOR THE NEEDS OF ECONOMIC RECOVERY AND GROWTH

Zachosova Nataliia, Doctor of Economics, Professor of the Department of Management and Public Service, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine
e-mail: natazachosova@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-8469-3681

Abstract. The purpose of the study is to identify the direction of the strategic orientations of the human capital preservation policy in the war and post-war times for the needs of economic recovery and growth of Ukraine. Research methodology: methods of content analysis, questionnaires, surveys, systematization and generalization, as well as visualization of the basics of the developed proposals were used. The results. It is suggested that human capital should be understood as both an actual and a potential human resource that has or can acquire such qualitative characteristics that will allow for the extended reproduction of all types of resources available to a specific person, business entity or state for the maximum satisfaction of the economic interests of all parties to this process. The causes of Ukraine's loss of human capital are grouped, dividing them into macro-level and micro-level factors. The first group includes: war and a constant threat to people's lives and health, economic instability, high levels of poverty, unemployment and low wages, low living standards of the population, lack of rural development programs, limited access to educational and medical services, trends of Industry 4.0. The second group includes: unofficial employment, lack of guarantees, unofficial irregular working hours, lack of social package, excessive number of responsibilities, lack of career prospects, difficult working conditions, digitalization of business processes, automation of production and financial functions. State policy vectors for the preservation of human capital in wartime and postwar times for the needs of economic recovery and growth in such areas as economic, financial, educational, informational, scientific, demographic, and social are proposed. The practical significance of the research results lies in the possibility of their use by state authorities for the purpose of developing strategies for the recovery and development of human capital, providing proposals to business entities regarding the preservation of human capital and intellectual potential for the needs of the post-war recovery of the Ukrainian economy.

Key words: human capital, preservation of human capital, intellectual potential, economic recovery, education, public policy.

JEL Classification: J410, O150.

Постановка проблеми. Тривалий час Україна втрачає свій інтелектуальний капітал і кадровий потенціал з багатьох причин. У мирний час каталізаторами цього процесу були переважно економічні та соціальні чинники, такі як низький рівень середніх заробітних плат, порівнюючи з іншими країнами Європи, відсутність або недостатність для нормального життя соціальних гарантій, безробіття та бідність. У пошуках можливостей для особистого та професійного розвитку, а також керуючись бажанням забезпечити стабільне та гідне майбутнє для своїх дітей, громадяни України працездатного віку, з вищою освітою, досвідом роботи, фаховими знаннями та компетенціями мігрували за кордон. У воєнний час загроза для фізичного виживання українців, насамперед тих, хто перебував на окупованих територіях, стрімко посилює тенденції міграційних процесів. Покинула країну значна частина молодого населення – студенти, школярі, діти молодшого віку, тобто ті, хто за кілька років мав стати основою інтелектуального капіталу нації та кваліфікованою робочою силою, яка так буде необхідна Україні для відновлення у післявоєнний період. Отже, важливим завданням на рівні державного управління нині є розробка концепції збереження національного інтелектуального ресурсу, інструментарію утримання молодих талантів, у тому числі з використанням системи вищої освіти, а також стратегічних орієнтирів для економічної, фінансової, соціальної політики для спрямування їх на ціль повернення інтелектуальної еліти нації на Батьківщину. Розпочате дослідження характеризується мультидисциплінарністю, оскільки основним фактором, що стане вирішальним для прийняття громадянами рішення про залишення в Україні, у країні тимчасового перебування або переїзду у майбутньому, є ті економічні умови, у яких проходитиме їхнє життя, а для їх створення на державному рівні необхідно налагодити ефективні механізми функціонування виробничих, інфраструктурних, обслуговуючих, освітніх, медичних, соціальних систем.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Категорія людського капіталу досліджується вітчизняними вченими у різних контекстах. Так,

В. В. Близнюк і Л. Д. Яценко вважають, що фактором розвитку людського капіталу є підвищення трудової мобільності [1]. Це досить актуальна гіпотеза у період воєнного часу та постійних змін показників міграції населення, у тому числі осіб працездатного віку. О. П. Кірдан наголошує на тому, що безперервна освіта є умовою формування людського капіталу в інноваційній економіці [2], з чим повною мірою слід погодитись з урахуванням стрімких трансформацій вимог сучасних компаній до працівників і рівнів їх знань та умінь. В. В. Круглов і Д. А. Терещенко проводять наукові пошуки у площині близькій до розпочатого нами дослідження та встановлюють можливості державної політики відновлення людського капіталу України у післявоєнний період [3], що стане важливим інтенсифікатором післявоєнного розвитку вітчизняної економіки, оскільки нині доведено, що людський капітал є фактором впливу на макроекономічну динаміку [4]. Роль державного управління для процесу розвитку людського капіталу у післявоєнний період підкреслює і А. В. Мойсіяха [5], хоча значення цього капіталу є беззаперечним для формування інноваційно-орієнтованої економіки у

будь-який час [6, 7, 8]. Проте сучасні реалії та майбутні тенденції функціонування вітчизняної економіки, які вже зараз піддаються передбаченню, свідчать про необхідність включення до політики управління людським капіталом питань, що стосуються людського капіталу осіб з особливими потребами [9], його розвитку в умовах поширення Індустрії 4.0 [10], підходів до його збереження та захисту під час воєнного стану [11], адаптації до становлення епохи цифрових технологій у контексті формування суспільства 5.0 [12]. На мікрорівні, як вважають Л. М. Шимановська-Діанич, Н. С. Педченко, О. В. Лозова, терміново потрібно ініціювати зміни в організаційній культурі компаній, які продовжують працювати в умовах війни, і на рівні організації менеджменту адаптувати досвід та пріоритети мультинаціональних та українських підприємств в питаннях управління людським капіталом [13].

Відокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Усі порушені питання та проблеми для успішного вирішення на теоретичному, методичному та прикладному рівнях вимагають ретроспективного переосмислення теорій людського капіталу [14], які роблять наукові дослідження у цій та суміжній площинах актуальними.

Мета дослідження. Конкретизація векторів наукових досліджень наших співвітчизників у питаннях відновлення та розвитку людського капіталу дозволяє визначити метою статті виявлення напрямів спрямування стратегічних орієнтирів політики збереження людського капіталу у воєнний і післявоєнний час для потреб відновлення і зростання економіки України.

Основний матеріал. Людський капітал в економіці розглядається з трьох позицій. По-перше, що надважливо для національної економіки та національної економічної безпеки держави, – як чинник економічного розвитку, як ресурс, який на рівні з грошовим, матеріальним капіталом та землею здатен забезпечити розширене відтворення економіки та усіх її галузей і сфер. По-друге, це якісна характеристика населення країни, його знань і навиків, вмінь і компетенцій, використання яких у процесі трудової діяльності дозволяє забезпечити отримання економічного ефекту як для їх власників, формуючи таким способом високий рівень їх особистої економічної безпеки, так і для держави у формі зростання обсягів національного доходу. По-третє, людський капітал – це особисті таланти, рівень освіти та досвід конкретної людини, які використовуються нею для досягнення та утримання належного рівня власного життя. Розпочавши дослідження факторів впливу на втрати Україною цього важливого ресурсу, вивчаючи людський капітал з позиції макроекономіки та на рівні суб'єктів господарської діяльності, змістивши фокус уваги від людини як носія капіталу і економічного потенціалу, ми встановили, що більшість таких факторів пов'язані з трудовою зайнятістю населення і недоступністю економічних та соціальних благ або їх суттєвою обмеженістю. Також більшість експертів визнають людський капітал як певну якісну характеристику або сукупність якісних характеристик людини, наприклад, називають наявність вищої освіти чи не першою серед них. Але вивчення проблеми втрати людського капіталу після початку війни загострило відчуття нераціональності такого підходу, зокрема щодо молодого покоління, дітей, які залишили Україну разом із батьками. Не відповідаючи основним характеристикам економічної сутності людського капіталу, ця категорія осіб має визнаватися потенційним людським капіталом, який уже за кілька років або і раніше міг би стати якісним трудовим підґрунтям для відновлення вітчизняної економіки. Тому пропонуємо під людським капіталом розуміти як дійсний, так і потенційний людський ресурс, що має або може набути такі якісні характеристики, які дозволять забезпечити розширене відтворення усіх видів наявних у конкретної особи, суб'єкта господарювання або держави ресурсів для максимального задоволення економічних інтересів усіх сторін цього процесу.

За даними останніх досліджень, основною причиною неповернення вимушених мігрантів до України залишається війна. 51% осіб, які продовжують залишатися за кордоном, визнають, що розглянуть можливість повернення лише після її закінчення [15]. Серед інших факторів, що призвели до втрати Україною частини людського капіталу ще у довоєнний період, домінують такі (рис. 1).

Узагальнення факторів і причин втрати людського капіталу державою дають змогу зробити висновок, що до повномасштабного російського вторгнення і навіть під час війни, але у відносно безпечних регіонах, економічні чинники були основним мотивом для міграції населення. Отже, для стимулювання повернення в Україну осіб працездатного віку необхідно сформулювати економічне підґрунтя для їхнього життя та облаштування побуту. Такої ж думки дослідники, які започаткували Проєкт з розвитку людського капіталу в Україні (ініційований Міністерством економіки України, презентований у травні 2023 року), що має на меті сприяти поверненню вимушених мігрантів. Основні меседжі, підкріплені статистичними даними, на початку реалізації цього проєкту такі: до 2,7 мільйонів вимушених мігрантів наразі схиляються до того, щоб залишитись за кордоном; відсутність ефективної політики повернення вимушених мігрантів може коштувати Україні до 113 млрд. доларів ВВП за 10 наступних років; питання безпеки, стабільної економіки та інфраструктури найбільше впливають на наміри мігрантів повернутись на Батьківщину; для приблизно 70% мігрантів доступ до інфраструктури є важливим при прийнятті рішення про повернення в Україну; чим довше українці перебувають за кордоном, тим більша серед них частка працевлаштованих (у січні 2023 року – це 40% мігрантів); чим довше вимушені мігранти перебувають та інтегруються за кордоном, тим менша вірогідність їх повернення (станом на кінець 2022 року частка осіб, які не планували повертатися до України або вагалися з відповіддю, сягала 26%) [15].

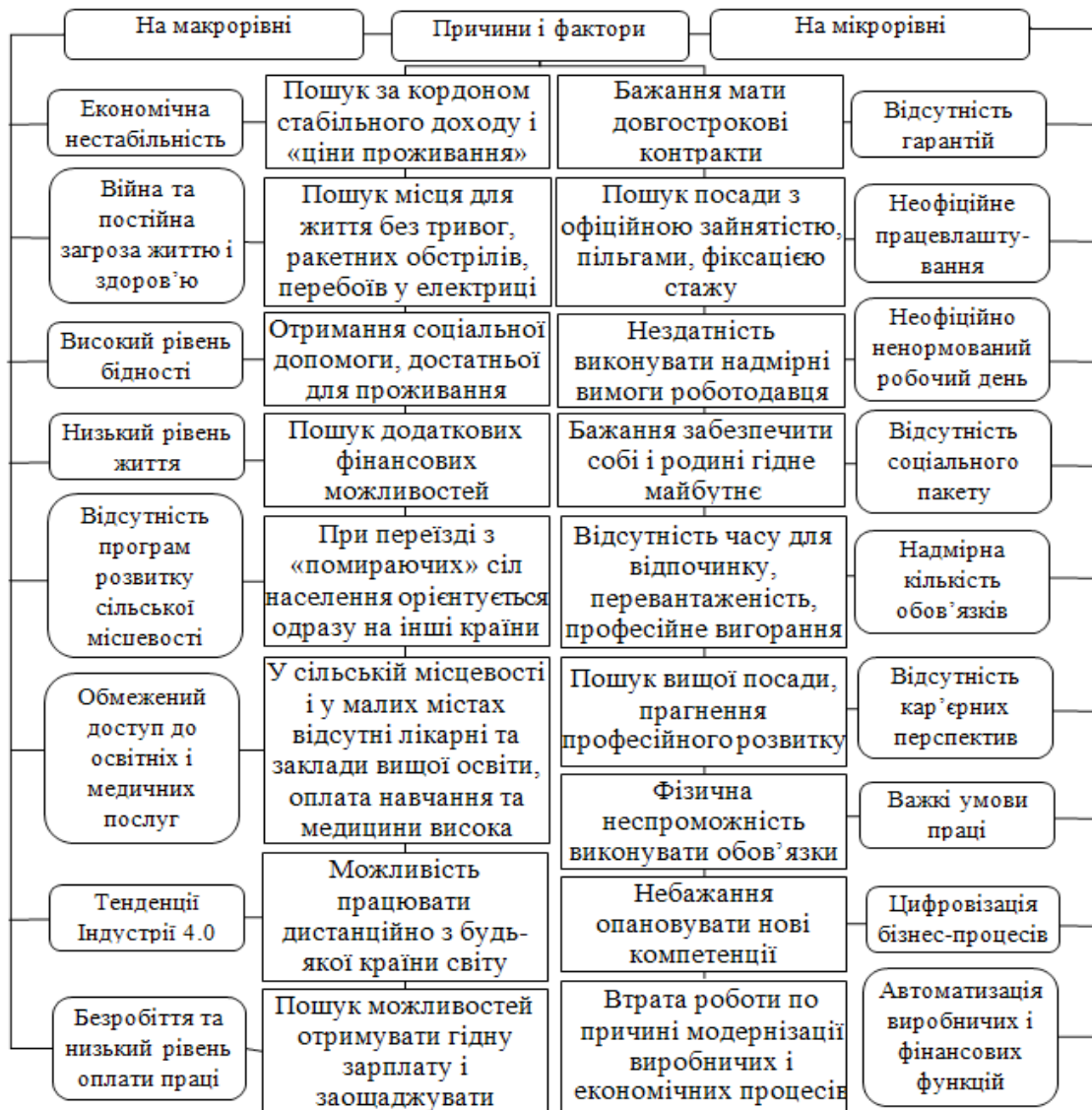


Рис. 1. Причини втрати Україною людського капіталу (фактори, що спонукають населення змінювати країну проживання)

Джерело: складено автором

Однак, окрім війни та небезпеки для життя і здоров'я, а також відсутності економічного підґрунтя для повернення на Батьківщину осіб, які втратили майно або роботу, є й інші, «мирні» фактори, які у довоєнний час спонукали працездатне населення та молодь до виїзду за кордон. Це, зокрема, були і є: високий рівень бідності, безробіття та низький рівень оплати праці, низький рівень життя, відсутність програм розвитку сільської місцевості, обмежений доступ до освітніх і медичних послуг, тенденції Індустрії 4.0 тощо. Для тих, хто працював на вітчизняних підприємствах, стимулами для пошуку нового місця роботи, у тому числі за кордоном, стали: неофіційне працевлаштування; відсутність гарантій щодо тривалого обіймання посади, короткостроковий найм для виконання певних робіт або завдань; неофіційно ненормований робочий день (при офіційній тривалості робочого тижня 40 годин працедавець фактично міг вимагати працювати понаднормово у вечірній час, виходити на роботу у вихідні та святкові дні); відсутність соціального пакету, наявність якого є нормою для міжнародних і закордонних компаній; надмірна кількість обов'язків без встановлення доплат за їх виконання; відсутність кар'єрних перспектив (особливо на малих і середніх підприємствах); важкі умови праці; цифровізація бізнес-процесів, адаптація до якої вимагала суттєвого розширення переліку знань, вмінь і компетенцій, навчатись яким

доводилось у позаробочий час; автоматизація виробничих і фінансових функцій, внаслідок якої знижувалась потреба у людських ресурсах і відбувалось вивільнення персоналу тощо.

Експерти вважають, що засобом впливу на наміри українців щодо їх повернення або продовження перебування за кордоном має стати інформаційна політика. Мігранти мають знати, яких заходів готова вжити держава для забезпечення їхнього безпечного економічного життя, які переваги вони матимуть після повернення та що уже реально зроблено у цьому напрямі. Відтак, з інформаційною метою та задля отримання релевантної інформації для формування засад політики економічного відновлення та розвитку було створено Центр економічного відновлення. Він об'єднав аналітичні центри (think tanks), незалежних експертів та бізнес для реагування на економічні виклики; для пошуку ефективних рішень; для оздоровлення економіки. Експертами Центру розроблялися Рекомендації щодо реагування економіки країни в умовах пандемії, на постійній основі пропонуються заходи для подолання економічної кризи та вносяться пропозиції до Національної економічної стратегії 2030 [16].

У 2023 році нами було проведено опитування молоді (студентів закладу вищої освіти) щодо змін їх економічної поведінки у період війни. Одним із запитань було «Ваше бачення свого економічного майбутнього». Статистика відповідей респондентів представлена на рис.2.

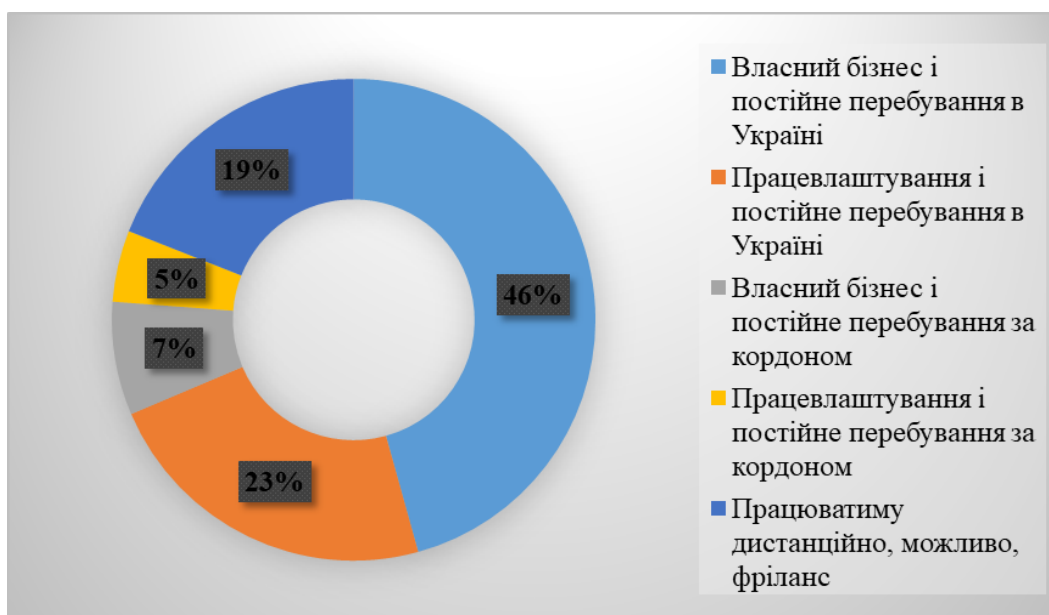


Рис. 2. Економічні настрої молоді в Україні

Джерело: складено автором за даними опитувань 105 респондентів

Як свідчать отримані дані, 46% молодих людей, які саме перебувають у процесі здобуття вищої економічної освіти, бачать своє майбутнє в Україні та тяжіють до відкриття власної справи і активної інтеграції до вітчизняної економічної системи. Для цього вони готові опанувати необхідні знання, компетенції, а отже, активно нарощувати свій інтелектуальний потенціал, що зробить їх частиною людського капіталу країни з усіма необхідними характеристиками уже у найближчому майбутньому. І тоді гостро постане питання – як утримати молодих фахівців, як запобігти їх розчаруванню в організації економічних процесів в Україні?

Також під час опитування було задане запитання «Що, на Вашу думку, демотивує молодь працювати на українських підприємствах?». Статистика відповідей респондентів представлена на рис. 3.

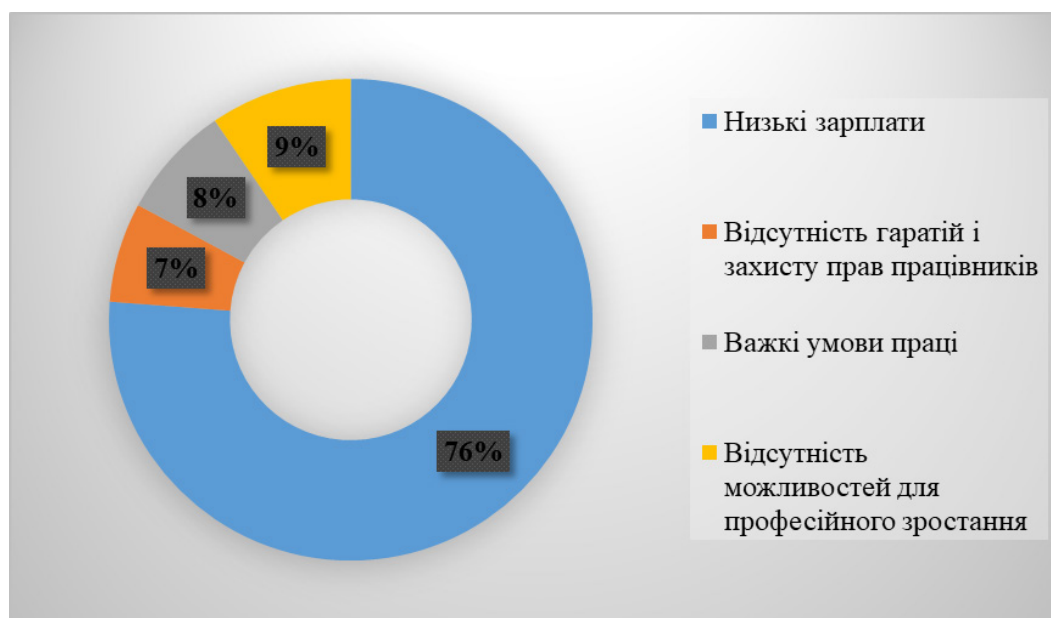


Рис. 3. Фактори демотивації молоді для роботи на українських підприємствах

Джерело: складено автором за даними опитувань 105 респондентів

Отже, отримуємо ще одне підтвердження пріоритету економічних факторів у формуванні мотивів професійної поведінки майбутніх фахівців. Також перешкодами до початку кар'єри на вітчизняних підприємствах молоді люди вважають відсутність можливостей для професійного зростання, важкі умови праці та відсутність гарантій і захисту прав працівників, які уже були нами названі вище серед факторів, що інтенсифікують втрату людського капіталу на мікрорівні.

Фахівці українського інституту майбутнього у Інерційному сценарії України на 2023-2025 зазначають: «З точки зору якості людського капіталу ми зазнаємо серйозних втрат: ті, хто поїхав і не повернувся, як правило, мають знання та навички, необхідні і важливі для виживання в сучасному світі. Як результат – виникає криза на ринку праці, зростає дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів. В Україні давно є проблема професійної деградації, дефіциту кваліфікованої робочої сили, а з урахуванням міграції потреба в якісних фахівцях тільки посилюється. Роботодавцям доводиться конкурувати за окремих працівників, підвищувати зарплати, збільшувати витрати на премії і бонуси» [17]. Отже, турбуючись про власне економічне майбутнє, рентабельність і конкурентоспроможність, топ-менеджмент вітчизняних підприємств уже вживає кроків для утримання та розвитку власного людського або кадрового капіталу. На державному рівні Указом Президента України Володимира Зеленського 21 квітня 2022 року була створена Національна рада з відновлення України від наслідків війни. Менш ніж за три місяці вона підготувала проєкт Плану відновлення, розрахований до 2032 року, де передбачено відновлення зруйнованих помешкань українців та інфраструктури у найближчому майбутньому та у стратегічній перспективі. Також серед очікуваних результатів реалізації Плану відновлення – входження України до топ-40 країн за значенням Індексу людського капіталу до 2025 року та до топ-25 країн за цим показником до 2032 року [18].

Для потреб економічного відновлення і зростання у післявоєнний період Україні потрібен людський капітал, що не лише перевищуватиме наявний за кількістю, але і задовольнятиме конкретним якісним характеристикам:

- володіння цифровими компетенціями;
- здатність працювати як у форматі онлайн, так і офлайн;
- вища освіта та досвід роботи за фахом або бажання їх здобути;
- готовність працювати за принципами проєктного управління;
- високий рівень фінансової грамотності;
- готовність до роботи за гнучкими графіками, позмінно;
- володіння іноземними мовами, зважаючи на очікувану велику роль іноземного капіталу

та іноземного бізнесу у післявоєнному відновленні економіки;
 – навички управління часом і ефективного самоменеджменту;
 – бажання до навчання впродовж життя, використання можливостей неформальної освіти, жага до постійного розвитку та професійного вдосконалення;
 – готовність до опанування нових професій, професійної переорієнтації.

Для формування зазначених вмій і компетенцій важливе значення має отримана людиною освіта. Зазначимо, що у жовтні 2023 року було повідомлено про початок пілотного циклу програми «Лідери трансформації університетів задля відновлення України», яка покликана сформувати нове прогресивне покоління керівників закладів вищої освіти й посилити конкурентоспроможність українських університетів. Головною метою проєкту задекларовано саме розвиток людського капіталу. Першими учасниками проєкту було обрано шість університетів: Запорізький національний університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Маріупольський державний університет, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Національний університет «Львівська політехніка», Харківський національний університет імені

В. Н. Каразіна [19]. Успіх цього проєкту дозволить збільшити інтелектуальний потенціал нації і сформувати прошарок майбутніх лідерів, здатних організувати та очолити команди з відновлення різних сфер економіки України.

Грунтуючись на усіх наведених фактах, у таблиці 1 нами запропоновано перспективні вектори політики збереження людського капіталу у воєнний та післявоєнний час.

Таблиця 1

Вектори політики збереження людського капіталу у воєнний та післявоєнний час

Напрямок	Пропоновані вектори	Очікувані результати
В економічній сфері	<ul style="list-style-type: none"> - програми пільгового кредитування для придбання житла; - відновлення житлового фонду та інфраструктури; - ремонтування та передача у безкоштовне володіння сільських будинків, які залишились без власників; - перегляд споживчого кошика українців у відповідності до європейських стандартів; - надання податкових пільг роботодавцям, які забезпечують працівників житлом; - надання одноразових компенсацій роботодавцям за створення нових робочих місць; - гарантування державних компенсацій особам, які втратили робочі місця у результаті переїзду з окупованих територій, після їх повернення в Україну. 	Формування позитивних економічних настроїв населення, підвищення рівня впевненості у економічних перспективах і покращення реальних показників рівня життя.
У фінансовій сфері	<ul style="list-style-type: none"> - започаткування валютних депозитних програм із підвищеними відсотками для осіб, які повернулись із-за кордону; - надання пільгових кредитів на відкриття власного бізнесу; - надання пільгового фіскального періоду (три роки без сплати податків) для осіб, які започаткували бізнес у період війни (п'ять років для бізнесу, що створив понад 50 робочих місць). 	Забезпечення можливості формування «фінансового буферу» та стимулювання розвитку бізнесу без прямого фінансування.

В освітній сфері	<ul style="list-style-type: none"> - можливості безкоштовного курсового навчання та перекваліфікації для осіб з окупованих територій; - можливість безкоштовного навчання робітничим професіям для осіб, які завершили навчання у школі у період війни; - створення фондів грантової підтримки для студентів українських ЗВО з можливістю безкоштовного навчання після завершення першого курсу; - зниження аудиторного навантаження на викладачів шкіл і ЗВО; - підвищення рівня заробітних плат викладачів шляхом встановлення коефіцієнта перебування в Україні впродовж війни; - гарантія дворічного контракту з ЗВО (на вибір викладача, який планує повернутись із-за кордону (за умови проходження конкурсу та відповідності посади). 	Отримання населенням актуальних для післявоєнної економіки компетенцій, підвищення якості людського капіталу, створення кадрових резервів і розвиток інтелектуального потенціалу нації, збереження педагогічних працівників і стабілізація освітньої сфери в цілому.
В інформаційній сфері	<ul style="list-style-type: none"> - регулярні опитування вимушених мігрантів і осіб, які залишились в Україні, щодо їх економічних і особистих потреб; - інформування населення усіма доступними каналами щодо кроків, які вживає уряд для відновлення та розвитку економіки та захисту людей від загроз війни; - збільшення кількості гарячих ліній та інформаційних каналів для консультування та надання інформаційної допомоги та координування осіб, які прагнуть повернутись в Україну. 	Наявність інформаційного ресурсу для оперативного реагування на зміну настроїв населення і мігрантів, протидія фейкам і забезпечення жителів актуальною і релевантною інформацією; підвищення рівня інформаційної грамотності.
У науковій сфері	<ul style="list-style-type: none"> - надання фінансової підтримки для реалізації в Україні проектів вчених, які перебувають за кордоном; - започаткування нових науково-дослідних інститутів для забезпечення робочих місць для науковців, які повернулись із-за кордону; - встановлення для науковців заробітних плат, конкурентних за розміром до оплати праці у закордонних наукових установах. 	Створення умов для формування молоді наукової еліти; зміцнення системи міжнародних наукових зв'язків, які сформувались під час війни, з прямою участю України у розподілі результатів від такої співпраці.

<p>У демографічній сфері</p>	<ul style="list-style-type: none"> - встановлення подвійних виплат за дітей, які народились під час війни та впродовж року після її завершення; - відкриття рахунків у державних банках з капіталом у 50 тис. грн. для кожної дитини, якій на момент початку війни не виповнилось 6 років, для отримання по досягненні нею 16 річного капіталу для фінансування отримання освіти в Україні; - встановлення обов'язкових доплат до заробітної плати для осіб, які мають трьох і більше дітей (для батька чи матері, на їх вибір); 	<p>Підвищення рівня народжуваності, надання додаткових фінансових гарантій молодим сім'ям в умовах, коли один або двоє батьків можуть служити в ЗСУ і перебувати на фронті.</p>
<p>У соціальній сфері</p>	<ul style="list-style-type: none"> - надання пільг щодо плати за навчання та медичного обслуговування дітям війни (визнати такими належить усіх дітей, які не досягли трирічного віку станом на початок війни або народились у період війни); - підвищення рівня соціальних виплат до європейських стандартів; - створення фондів підтримки переміщених осіб та осіб, які повернулись, із залученням іноземного капіталу; - встановлення щомісячних виплат для вразливих категорій населення, які залишились в Україні від початку війни – до її завершення; - встановлення мінімального прожиткового мінімуму на рівні розміру фінансової допомоги, яка надавалась європейськими країнами українським біженцям; - формування мережі соціальних крамниць для обслуговування населення з рівнем доходу на рівні мінімального. 	<p>Максимальне наближення до рівня соціального забезпечення населення України до європейських стандартів, повернення в Україну осіб, які можуть розраховувати на соціальну допомогу, підвищення рівня життя населення та зниження рівня бідності у державі, що стимулюватиме населення залишатися на Батьківщині за умови відсутності реальних загроз війни.</p>

Джерело: складено автором

Звісно, більшість із запропонованих ініціатив вимагає фінансових ресурсів, які зараз максимально спрямовуються на потреби військових та інші пріоритетні цілі. Однак без людського капіталу не буде сенсу здобувати перемогу, адже не буде кому заселяти звільнені території та відновлювати і розвивати їх. Тому збереження людського капіталу має бути у пріоритеті уряду, а пошук джерел необхідних для цього ресурсів – мейнстримом державної політики у 2024 році.

Висновки. Проведене дослідження дало змогу зробити такі важливі висновки.

1. Встановлено, що під людським капіталом доцільно розуміти як дійсний, так і потенційний людський ресурс, що має або може набути такі якісні характеристики, які дозволять забезпечити розширене відтворення усіх видів наявних у конкретної особи, суб'єкта господарювання або держави ресурсів для максимального задоволення економічних інтересів усіх сторін цього процесу.

2. Систематизовано причини втрати Україною людського капіталу, зокрема, проведено їх поділ на дві групи. До першої групи віднесено: війну та постійну загрозу життю і здоров'ю людей, економічну нестабільність, високий рівень бідності, безробіття та низький рівень оплати праці, низький рівень життя населення, відсутність програм розвитку сільської місцевості, обмежений доступ до освітніх і медичних послуг, тенденції Індустрії 4.0. До другої групи належать: неофіційне працевлаштування, відсутність гарантій, неофіційно

ненормований робочий день, відсутність соціального пакету, надмірна кількість обов'язків, відсутність кар'єрних перспектив, важкі умови праці, цифровізація бізнес-процесів, автоматизація виробничих і фінансових функцій.

3. Запропоновано вектори політики збереження людського капіталу у воєнний та післявоєнний час у таких сферах, як економічна, фінансова, освітня, інформаційна, демографічна, соціальна, наукова. Їх успішна реалізація дозволить досягнути таких, важливих для збереження та відновлення людського капіталу, результатів: формування позитивних економічних настроїв населення, підвищення рівня впевненості у економічних перспективах і покращення реальних показників рівня життя, забезпечення можливості формування «фінансового буферу» для кожного жителя України; опанування населенням актуальних для післявоєнної економіки компетенцій, підвищення якості людського капіталу, створення кадрових резервів і розвиток інтелектуального потенціалу нації, стабілізація освітньої сфери в цілому; формування інформаційного ресурсу для оперативного реагування на зміну настроїв населення і мігрантів, забезпечення жителів актуальною і релевантною інформацією і підвищення рівня їх інформаційної грамотності; створення умов для формування молодшої наукової еліти; зміцнення системи міжнародних наукових зв'язків, які сформувались під час війни; підвищення рівня народжуваності, надання додаткових фінансових гарантій молодим сім'ям; максимальне наближення до рівня соціального забезпечення населення України до європейських стандартів.

Подяки. Ця публікація є результатом дослідження, яке підготовлено у рамках виконання стипендіальної роботи Верховної Ради України.

Список літератури

1. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Підвищення трудової мобільності як фактор розвитку людського капіталу. Економіка України. 2023. № 2. С. 73-95.
2. Кірдан О. П. Неперервна освіта як умова формування людського капіталу в інноваційній економіці. Науковий вісник Львівської академії. Серія : Економіка, менеджмент та право. 2022. Вип. 7. С. 22-28.
3. Круглов В. В., Терещенко Д. А. Державна політика відновлення людського капіталу України в післявоєнний період. Освітня аналітика України. 2023. Вип. 2. С. 21-33.
4. Лебеда Т. Б. Людський капітал як фактор впливу на макроекономічну динаміку в Україні. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 10. С. 11-21.
5. Мойсіяха А. В. Державне управління розвитком людського капіталу в поствоєнний період. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Публічне управління та адміністрування. 2022. Т. 33(72), № 4. С. 52-57.
6. Мумладзе А. О., Ломачинська І. А. Людський капітал як складова інноваційно-орієнтованої економіки. Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечнікова. Серія : Економіка. 2021. Т. 26, Вип. 4. С. 26-33.
7. Онищенко В. П. Людський і соціальний капітал України в період її післявоєнного відновлення. Економіка України. 2023. № 1. С. 3-19.
8. Плаксюк О., Горватова В., Якушев О. Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії. Академічний огляд. 2023. № 1. С. 160-174.
9. Райко Д. В., Кролівець І. В. Особливості формування маркетингового персоналу щодо людського капіталу осіб з особливими потребами у системі управління персоналу. Ефективна економіка. 2023. № 8. http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_8_7. (дата звернення 10.11.2023).
10. Сафонов Ю. М., Штангрет А. М., Олянишен Т. В., Багінський Д. В. Індустрія 4.0: розвиток людського капіталу й соціальні виклики. Інвестиції: практика та досвід. 2023. № 9. С. 12-21.
11. Стрижак О. Є., Правдивець О. М. Людський капітал України в умовах воєнного стану. Фінанси України. 2022. № 12. С. 112-129.
12. Стрижак О. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку людського капіталу й цифрових технологій у контексті формування суспільства 5.0. Agricultural and resource economics: international scientific e-journal. 2022. Vol. 8, № 3. С. 224-243.
13. Шимановська-Діанич Л. М., Педченко Н. С., Лозова О. В. Зміни в організаційній

культури компаній в умовах війни: досвід та пріоритети мультинаціональних та українських компаній в питаннях управління людським капіталом. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. 2023. № 2. С. 97-102.

14. Юрченко Г. М., Ситник Й. С. Ретроспективне переосмислення теорій людського капіталу в умовах вітчизняної економіки та постепідемічний період. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2021. Вип. 4. С. 75-80.

15. Проект з розвитку людського капіталу в Україні: сприяння поверненню вимушених мігрантів. Матеріали для обговорення. 2023. URL: <https://drive.google.com/file/d/1RlXw50nG2qsDskRsqYzbdHhVSstouIoL/view>. (дата звернення 10.11.2023)

16. Центр економічного відновлення – платформа з відкритим кодом URL: <https://recovery.org.ua>. (дата звернення 10.11.2023)

17. Декілька алгоритмів боротьби з демографічною проблемою. Український інститут майбутнього. URL: <https://uifuture.org/publications/dekilka-algorytmiv-borotby-z-demografichnoyu-problemoju/>. (дата звернення 12.11.2023).

18. План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua>. (дата звернення 12.11.2023).

19. За ініціативою Фонду Президента України стартував пілотний цикл програми, що сприятиме розвитку людського капіталу. 2023. URL: <https://www.president.gov.ua/news/za-initsiatyvoyu-fondu-prezidenta-ukrayini-startuvav-pilotnij-86645>. (дата звернення 15.11.2023).

References

1. Blyznyuk, V. V., Yatsenko, L. D. (2023). Increasing labor mobility as a factor in the development of human capital. *Ekonomika Ukrainy*, 2, 73-95 [In Ukrainian].

2. Kirdan, O. P. (2022). Continuous education as a condition for the formation of human capital in the innovative economy. *Naukovyy visnyk Lotnoyi akademiyi. Seriya: Ekonomika, menedzhment ta pravo*, 7, 22-28 [In Ukrainian].

3. Kruhlov, V. V., Tereshchenko, D. A. (2023). State policy of restoration of human capital of Ukraine in the post-war period. *Osvitnya analityka Ukrainy*, 2, 21-33 [In Ukrainian].

4. Lebeda, T. B. (2022). Human capital as a factor influencing macroeconomic dynamics in Ukraine. *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, 10, 11-21 [In Ukrainian].

5. Moysiakh, A. V. (2022). State management of the development of human capital in the post-war period. *Vcheni zapysky Tavriyskoho natsionalnoho universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Seriya: Publichne upravlinnya ta administruvannya*, 33(72), 4, 52-57 [In Ukrainian].

6. Mumladze, A. O., Lomachynska, I. A. (2021). Human capital as a component of innovation-oriented economy. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu imeni I. I. Mechnikova. Seriya: Ekonomika*, 26, 4, 26-33 [In Ukrainian].

7. Onyshchenko, V. P. (2023). Human and social capital of Ukraine in the period of its post-war recovery. *Ekonomika Ukrainy*, 1, 3-19 [In Ukrainian].

8. Plaksyuk, O., Horvatova, V., Yakushev, O. (2023). Human capital as a factor in increasing the company's efficiency and competitiveness. *Akademichnyy ohlyad*, 1, 160-174 [In Ukrainian].

9. Rayko, D. V., Krolivets, I. V. (2023). Peculiarities of the formation of marketing personnel in relation to the human capital of persons with special needs in the personnel management system. *Efektivna ekonomika*, 8. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_8_7 (accessed November 10, 2023) [In Ukrainian].

10. Safonov, YU. M., Shtanhret, A. M., Olyanyshen, T. V.,

Bahinsky, D. V. (2023). *Industriya 4.0: rozvytok lyuds'koho kapitalu y sotsialni vyklyky [Industry 4.0: development of human capital and social challenges]. Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, 9, 12-21 [In Ukrainian].

11. Stryzhak, O. YE., Pravdyvets, O. M. (2022). Human capital of Ukraine under martial law. *Finansy Ukrainy*, 12, 112-129 [In Ukrainian].

12. Stryzhak, O. (2022). Peculiarities of the relationship between the level of development of human capital and digital technologies in the context of the formation of society 5.0. *Agricultural and resource economics: international scientific e-journal*, 8, 3, 224-243 [In Ukrainian].

13. Shymanovska-Dianyach, L. M., Pedchenko, N. S., Lozova, O. V. (2023). Changes in the organizational culture of companies in the conditions of war: experience and priorities of multinational and Ukrainian companies in matters of human capital management. *Naukovyy visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriya: Ekonomichni nauky*, 2, 97-102 [In Ukrainian].

14. Yurchenko, H. M., Sytnyk, Y. S. (2021). Retrospective reinterpretation of theories of human capital in the conditions of the domestic economy and the post-epidemic period. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoyi akademiyi upravlinnya personalom. Ekonomichni nauky*, 4, 75-80 [In

Ukrainian].

15. Proyeht z rozvytku lyudskoho kapitalu v Ukrayini: spryyannya povernennyu vymushenykh mihrantiv. Materialy dlya obhovorennya [Human capital development project in Ukraine: facilitating the return of forced migrants. Materials for discussion]. 2023. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1RlXw50nG2qsDskRsQYzbdHhVSstouIoL/view> (accessed November 10, 2023) [In Ukrainian].

16. Tsentr ekonomichnoho vidnovlennya – platforma z vidkrytym kodom [Center for economic recovery – open source platform] Retrieved from <https://recovery.org.ua> (accessed November 11, 2023) [In Ukrainian].

17. Dekilka alhorytmiv borotby z demografichnoyu problemoyu [Several algorithms for combating the demographic problem]. Ukrayinskyy instytut maybutnoho. Retrieved from <https://uifuture.org/publications/dekilka-algorytmiv-borotby-z-demografichnoyu-problemoyu/> (accessed November 12, 2023) [In Ukrainian].

18. Plan vidnovlennya Ukrayiny. [Ukraine recovery plan]. Retrieved from <https://recovery.gov.ua> (accessed November 12, 2023) [In Ukrainian].

19. Za initsiatyvoyu Fondu Prezydenta Ukrayiny startuvav pilotnyy tsykl prohramy, shcho spryyatyme rozvytku lyudskoho kapitalu [On the initiative of the Foundation of the President of Ukraine, a pilot cycle of the program was launched, which will contribute to the development of human capital]. 2023. Retrieved from <https://www.president.gov.ua/news/za-iniciativoyu-fondu-prezydenta-ukrayini-startuvav-pilotnij-86645> (accessed November 15, 2023) [In Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 20.12.2023

Прийнята до публікації 24.12.2023