

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра міжнародної економіки

УДК

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту

Завідувач кафедри

_____ Олег ШЕРЕМЕТ

_____ Світлана ГУТКЕВИЧ

«___»_____2025 р.

«___»_____2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
БАКАЛАВРА

за освітньо-професійною програмою
«Міжнародна економіка» зі спеціальності
292 «Міжнародні економічні відносини»
на тему: «Людський капітал, як об'єкт інвестування»

Виконала

здобувачка 4 курсу,
групи МЕ-4-10а

Настенко Єлизавета Олександрівна

Керівник д.е.н., проф.

Гуткевич Світлана Олександрівна

Рецензент

Як здобувачка Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Здобувач _____

Київ – 2025 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
ННІ Економіки і управління

Кафедра міжнародної економіки
Освітній ступінь – бакалавр
Спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
Освітньо-професійна програма «Міжнародна економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

«__» _____ 2024 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Настенко Єлизавета Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

Людський капітал, як об'єкт інвестування

керівник роботи _

Гуткевич Світлана Олександрівна, професор, доктор економічних наук

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

затверджені теми наказом по інституту від «01» 11. 2024 року №928-КС

2. Строк подання здобувачем освіти роботи _____

3. Інформаційна база _____

Нормативно-правові акти, підручники, навчальні посібники, монографії, наукові статті, офіційні сайти державних та недержавних організацій

4. Зміст основних положень роботи _____

Розділ 1 Теоретичні основи інвестування

Розділ 2 Аналіз інвестування в людський капітал

Розділ 3 Інвестування інвестування в людський капітал

5. Дата видачі завдання 01.09.2024

6. Календарний план виконання кваліфікаційної роботи

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ РОБОТИ

Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
Підготовка I-го розділу	23.02.2025	
Підготовка II-го розділу	15.03.2025	
Підготовка III-го розділу	29.03.2025	
Завершення написання роботи	15-19.04.2025	
Передзахисти кваліфікаційних робіт	22-23.04.2025	
Здача готової роботи	03.06.2025	

Здобувач _____ / _____ /
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник _____ / _____ /
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи бакалавра на тему:

«Людський капітал, як об'єкт інвестування»

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Робота містить 14 таблиць, 1 рисунок, кількість використаних джерел – 74.

Ключові слова: людський капітал, інвестування, професійна підготовка, економічний розвиток, освіта, здоров'я, продуктивність праці, ефективність інвестицій, національна економіка.

Мета і завдання роботи є аналіз інвестування в людський капітал, визначення його впливу на економічний розвиток та підвищення ефективності таких інвестицій.

Основні завдання кваліфікаційної роботи:

- визначено сутність інвестицій у людський капітал;
- проаналізовано роль людського капіталу в економічному розвитку України;
- дано показники та методи оцінки людського капіталу;
- дано характеристику об'єкту інвестування та оцінено динаміку інвестування в людський капітал;
- дано оцінку ефективності інвестицій у людський капітал;
- проаналізовано інвестування в освіту, професійну підготовку та охорону здоров'я;

Предметом роботи є інвестування в людський капітал.

Об'єктом роботи є інвестування в сучасних умовах.

Методи аналізу: монографічний аналіз, концептуальний підхід, статистичний метод та порівняльний аналіз.

Наукові результати. Основні положення та результати аналізу відображено у наукових джерелах та можуть бути використані в освітніх та практичних програмах з управління людськими ресурсами та економічного розвитку.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТУВАННЯ	7
1.1. Сутність інвестицій в людський капітал.....	7
1.2. Роль людського капіталу в економічному розвитку України.....	15
1.3. Показники та методи оцінки людського капіталу.....	27
Висновки до першого розділу.....	31
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	33
2.1. Характеристика об'єкту інвестування.....	33
2.2. Аналіз динаміки інвестування.....	40
2.3 Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал.....	47
Висновки до другого розділу.....	54
РОЗДІЛ 3. ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	55
3.1. Інвестування в освіту як складова розвитку людського капіталу.....	55
3.2. Інвестування в професійну підготовку та здоров'я.....	60
3.3. Міжнародний досвід інвестування в людський капітал.....	69
Висновки до третього розділу.....	76
ВИСНОВКИ	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81

ВСТУП

Актуальність теми визначається тим, що в умовах сучасної економіки людський капітал стає ключовим ресурсом для забезпечення сталого розвитку, підвищення конкурентоспроможності підприємств та інноваційного зростання. Умови глобалізації та швидкого технологічного прогресу роблять знання, навички та компетенції працівників ключовим фактором конкурентоспроможності держав та підприємств. Інвестування в людський капітал сприяє підвищенню продуктивності праці, зростанню доходів населення та економічному розвитку. Особливу увагу привертають механізми фінансування освіти, професійної підготовки та охорони здоров'я, які безпосередньо впливають на ефективність використання людських ресурсів.

Інвестиції в людський капітал є важливим для розвитку будь-якої організації чи підприємства, оскільки саме людина впливає на конкурентоспроможність та інноваційний потенціал. Підвищення рівня освіти та рівню кваліфікації працівників сприяє не лише поліпшенню виробничих процесів, а й створенню нового продукту чи підвищенню якості. Однак, ефективність таких інвестицій значною мірою залежить від правильності вибору методів і стратегій їх впровадження, а також від оцінки їхнього впливу на довгострокову стабільність підприємства. Тому важливим є створення комплексних програм розвитку людського капіталу, що дозволяють організаціям максимально використовувати потенціал своїх працівників.

Актуальність теми пов'язана з необхідністю інвестування у розвиток людського капіталу.

Об'єкт дипломної роботи – інвестування в сучасних умовах.

Предмет дипломної роботи – інвестування в людський капітал.

Мета дипломної роботи – аналіз інвестування в людський капітал, визначення його впливу на економічний розвиток та підвищенню ефективності.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання. Визначити основні поняття та сутність людського капіталу. Визначити його роль в економічному розвитку. Проаналізувати фактори, що

впливають на ефективність людського капіталу. Розглянути механізми інвестування та типи інвестицій у людський капітал. Оцінити ефективність таких інвестицій.

Вивчити практичні фактори інвестування в освіту, професійну підготовку та охорону здоров'я. Визначити основні перспективи та виклики для інвестування в людський капітал.

Методи аналізу: монографічний аналіз, абстрактно-логічний аналіз, статистичний: табличний та графічний.

Інформаційна база: нормативно-правових актів України, підручників, навчальних посібників, наукових статей, аналітичних звітів, а також офіційних даних міжнародних організацій.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота виконана на 86 сторінках тексту та включає вступ, три розділи, 14 таблиць, 1 рисунок, висновки та список літератури з 74 джерел.

У вступі визначено об'єкт, предмет, мету, та методи аналізу дипломної роботи.

У першому розділі «Теоретичні основи інвестування» розглянуто сутність людського капіталу, його роль в економічному розвитку та фактори, що впливають на ефективність людського капіталу.

У другому розділі «Аналіз інвестування в людський капітал» проаналізовано типи інвестування, а також здійснено оцінку ефективності таких інвестицій.

У третьому розділі «Інвестування в людський капітал» визначені перспективи залучення інвестицій для розвитку людського капіталу: інвестування в освіту, професійну підготовку та здоров'я, а також визначено перспективи та виклики для подальшого розвитку цієї сфери.

У висновках підведено підсумки аналізу, які підтверджують, що інвестування в людський капітал є вирішальним чинником економічного розвитку.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТУВАННЯ

1.1. Сутність інвестицій в людський капітал

В економічній теорії є різні підходи та визначення сучасним категоріям інвестицій, під інвестиціями розуміють витрати на збільшення капіталу з метою отримання доходу в майбутньому. Капітал може бути представлений у різних формах, включаючи фізичний капітал, такий як інструменти та обладнання, а також людський капітал, що охоплює освіту та навчання. Таке широке розуміння інвестицій дозволяє розглядати інвестиції в людський капітал як важливу складову загальної теорії інвестування, яка має свої специфічні особливості. З економічної точки зору, інвестиції розглядаються як витрати на створення, розширення та технічне переозброєння капіталу, спрямовані на отримання вигоди у майбутньому. Інвестиції є головним джерелом формування виробничого потенціалу та основним механізмом реалізації стратегічних цілей економічного розвитку. Згідно із Законом України «Про інвестиційну діяльність», інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток та досягається соціальний та екологічний ефект. [<https://www.rada.gov.ua/>] [2]

Поняття інвестицій в людський капітал трактується різними вченими-економістами по-різному, що свідчить про відсутність єдиного підходу до його визначення. У підручнику «Економікс» визначено інвестиції в людський капітал як будь-яку діяльність, що сприяє підвищенню кваліфікації працівників (Національна бібліотека України ім. Вернадського, Кемпбелл Р. Макконнел, Стенлі Л. Брю "Економікс") [22].

У більш широкому сенсі, інвестиції в людський капітал можуть проявлятися у підвищенні кваліфікації працівників, зростанні фізичних та моральних показників розвитку людини, створенні нових стимулів для подальшого вдосконалення, а також у бажанні розвивати свої моральні, соціально-культурні та духовні фактори. Інвестування в людський капітал доцільно розглядати як систему вкладень, що посилюють здатність людини до

творчої праці з метою створення товарів, послуг та доданої вартості. Деякі дослідники визначають інвестиції в людський капітал як цілеспрямоване вкладення коштів у галузі та сфери, що забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, насамперед її робочої сили, включаючи рівень освіченості, розвиток інтелекту, творчого потенціалу, фізичне та психічне здоров'я, систему мотивації та ціннісні установки. Основні напрями, які характеризують сутність інтелектуальних інвестицій представлені на Рис.1.1

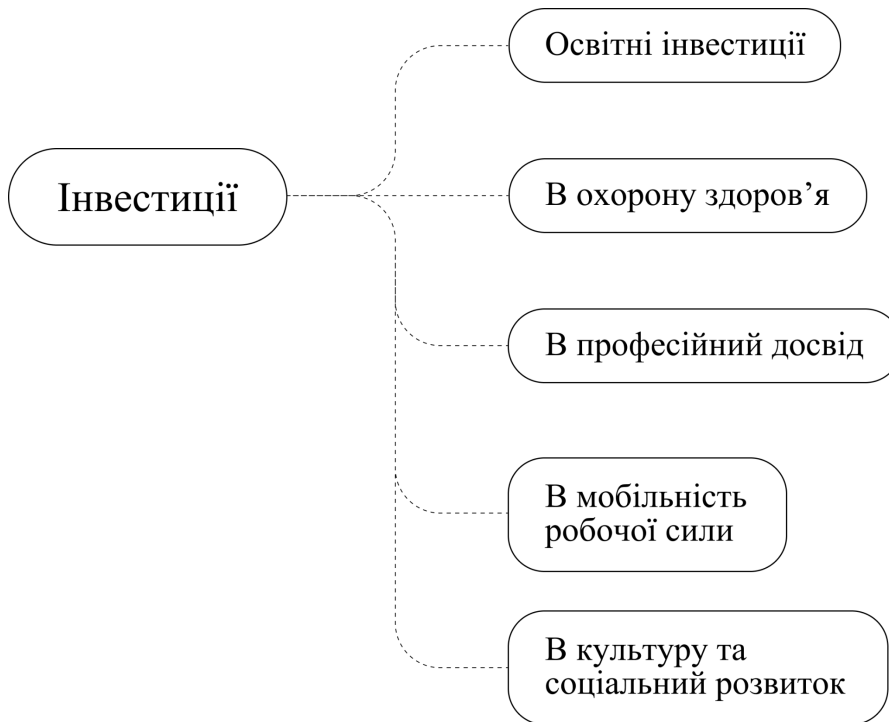


Рис 1.1. Основні напрями інтелектуальних інвестицій

Джерело: [buklib.net/books/24729/]

Основні показники інтелектуальних інвестицій: прибуток, рівень рентабельності, собівартість, продуктивність праці, рівень безробіття, рівень освіти та охорони здоров'я.

Суттєвий вплив на розвиток економіки та суспільства мають інтелектуальні інвестиції, що охоплюють вкладення в людський капітал, науковий аналіз та розробки (НДДКР), освіту та інновації. Ефективність цих вкладень оцінюється за низкою ключових показників, які відображають як прямі фінансові результати, так і довгострокові якісні зміни.

Насамперед, важливим показником є прибуток. Для інтелектуальних інвестицій він може бути як фінансовим, що проявляється у зростанні доходу

компаній за рахунок впровадження інновацій та покращення якості продукції/послуг, так і соціальним, що відображається у підвищенні ВВП та конкурентоспроможності національної економіки. Не менш значущим є інтелектуальний прибуток – створення нових знань, патентів та унікальних технологій, які є фундаментом для майбутнього розвитку. Інтелектуальний прибуток можна визначити за формулою:

$$I_{int} = R_{inv} - M - F$$

R_{inv} — інвестиційні ресурси,

M — матеріальні ресурси,

F — фінансові ресурси,

I_{int} — інтелектуальні ресурси (інтелектуальні інвестиції).

Рівень рентабельності демонструє ефективність використання вкладень. Для інтелектуальних інвестицій це може бути рентабельність інтелектуального капіталу (ROICap), яка, хоча й складна для кількісної оцінки, показує віддачу від нематеріальних активів. Крім того, аналізується рентабельність інвестицій в освіту та НДДКР, що дозволяє оцінити, наскільки вкладення в розвиток персоналу та інновації конвертуються у зростання прибутку. Соціальна рентабельність, у свою чергу, відображає макроекономічний ефект від державних інвестицій у соціальну сферу.

Нами визначено, що собівартість - це сукупність витрат, пов'язаних з їх реалізацією. Сюди входять витрати на НДДКР (зарплати вчених, обладнання, патентування), витрати на освіту та навчання (оплата програм, стипендії), а також витрати на охорону здоров'я, що опосередковано сприяють формуванню якісного людського капіталу. Важливо враховувати як прямі, так і непрямі витрати, включаючи тимчасове зниження продуктивності під час навчання співробітників. Ключовим результатом інтелектуальних інвестицій є зростання продуктивності праці. На мікрорівні це виявляється у підвищенні ефективності роботи окремих співробітників та збільшенні обсягів виробленої продукції. На макрорівні інвестиції в освіту та охорону здоров'я формують більш кваліфіковану та здорову робочу силу, що веде до загального зростання

продуктивності в економіці. Також важливим є якісні фактори продуктивності, що дозволяє створювати інноваційні продукти з високою доданою вартістю.

Рівень безробіття виступає макроекономічним індикатором впливу інтелектуальних інвестицій. Зростання інвестицій в освіту та професійну підготовку підвищує конкурентоспроможність робочої сили, сприяючи зниженню безробіття та створенню нових робочих місць у високотехнологічних галузях. Рівень освіти є одночасно об'єктом інвестування та його індикатором. Прямі вкладення у систему освіти підвищують загальний освітній рівень населення, що корелює з вищою продуктивністю праці, інноваційністю та економічним зростанням. Високий рівень освіти в країні свідчить про значні та ефективні інтелектуальні інвестиції.

Рівень безробіття = $(\text{Економічно активне населення} / \text{Кількість безробітних}) \times 100\%$

Де кількість безробітних — особи, які не мають роботи, активно шукають її і готові працювати.

Економічно активне населення — особи працездатного віку, які або працюють, або активно шукають роботу.

Охорона здоров'я є невід'ємною частиною інтелектуальних інвестицій людського капіталу основою якого є людина. Фінансування медичних досліджень, розробка нових ліків та профілактичні програми сприяють підвищенню тривалості життя та покращенню загального стану здоров'я населення. Здорове населення — це продуктивне населення, що позитивно впливає на якість людського капіталу та знижує соціальні витрати в довгостроковій перспективі. Таким чином, комплексний аналіз цих показників дозволяє всебічно оцінити ефективність інтелектуальних інвестицій та підтвердити їхню фундаментальну роль у сталому розвитку суспільства та економіки.

Інтелектуальні інвестиції є фундаментом інновацій, оскільки саме завдяки таким інвестиціям формуються нові ідеї, технології та підходи, що трансформуються у практичні рішення, здатні підвищити ефективність,

конкуреноспроможність та динамічність економіки в умовах сучасного світу. Інвестиції в людський капітал тісно пов'язані з процесами розвитку, навчання та набуття навичок. Вони безпосередньо спрямовані на підвищення кваліфікації та професійних здібностей людини, формування необхідних знань та навичок, а також на зростання її продуктивності праці. Навчання та освіта є ключовими формами інвестицій в людський капітал, оскільки вони забезпечують систематичне набуття знань та компетенцій, необхідних для ефективної професійної діяльності. Інвестиції в людський капітал забезпечують зростання цінності людської праці, що є важливим чинником трансформації економіки та модернізації економічних інститутів.

Важливо розрізняти інвестиції в людський капітал та інші форми інвестицій, зокрема інвестиції у фізичний капітал. Останні спрямовані на створення або придбання матеріальних активів, таких як будівлі, обладнання та технології. На відміну від цього, інвестиції в людський капітал мають на меті покращення якісних характеристик людини, включаючи її знання, навички, здоров'я та мотивацію. Людський капітал є нематеріальним активом, який не відображається безпосередньо на балансі підприємства, але має значний вплив на його продуктивність та прибутковість. Інвестиції в людський капітал є вигідними як для окремої людини, так і для суспільства в цілому, оскільки вони сприяють підвищенню якості продуктивних сил, зростанню продуктивності праці та обсягів виробництва, збільшенню ВВП та зростанню доходів населення, що в кінцевому підсумку призводить до зростання стандартів якості життя.

Людський капітал є важливою складовою економічного розвитку та ефективності організації. Це сукупність знань, навичок, здоров'я, досвіду, здібностей і потенціалу індивідів, які вони можуть використовувати для досягнення певних цілей. Людський капітал також включає здатність осіб адаптуватися до змін та інновацій, що дозволяє покращувати продуктивність і конкурентоспроможність на ринку праці.

Інвестиції — це не лише фінансове вкладення, а перш за все стратегічне направлення ресурсів у розвиток людського потенціалу. Вони сприяють

покращенню здоров'я, якості освіти та формуванню людського капіталу, що в майбутньому забезпечує економічне зростання та соціальний прогрес.

Поняття людського капіталу широко використовується в економічних теоріях для оцінки значення праці в процесі виробництва. Він є важливим ресурсом не тільки для окремих підприємств, а й для національної економіки в цілому. Людський капітал визначає, наскільки ефективно людина може використовувати свої вміння для досягнення успіху в певній сфері діяльності. Розвиток людського капіталу передбачає інвестиції в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я та створення сприятливих умов для особистісного розвитку. Від рівня освіти і кваліфікації працівників залежить не лише їхня продуктивність, але й загальна ефективність підприємств і економіки. Інвестування в людський капітал є важливим елементом стратегії зростання та розвитку держави.

Людський капітал також впливає на інноваційний потенціал та адаптивність економіки до глобальних змін. Країни з високим рівнем розвитку людського капіталу зазвичай демонструють більшу здатність до впровадження нових технологій, що сприяє їхньому економічному зростанню. Це також забезпечує більшу мобільність робочої сили та швидкий розвиток нових галузей.

Людський капітал визначається як сума знань, навичок, досвіду та здоров'я людей, які є основою для створення економічних цінностей. Інвестування в людський капітал полягає в фінансових, соціальних та інтелектуальних вкладеннях, спрямованих на підвищення кваліфікації працівників, розвиток їхніх здібностей і створення сприятливих умов для професійного росту. Це освітні інвестиції, інвестиції в охорону здоров'я, в професійний досвід, мобільність робочої сили, в культуру та соціальний розвиток які забезпечують продуктивність, конкурентоспроможність економіки в цілому. Людський капітал є ключовим фактором у досягненні економічного росту, оскільки висококваліфіковані кадри здатні генерувати інновації, ефективно впроваджувати сучасні технології, приймати стратегічні рішення та забезпечувати підвищення продуктивності праці. Саме інвестиції в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я та розвиток

навичок є основою формування конкурентоспроможної економіки, що здатна адаптуватися до глобальних викликів і швидко реагувати на зміни ринку праці.

Зі зростанням важливості технологій і цифрових інновацій роль людського капіталу стає ще більш значущою. Вміння працювати з сучасними технологіями, здатність до критичного мислення та творчості є необхідними для ефективної роботи в умовах швидко змінюваного ринку праці. З цього погляду, інвестиції в розвиток навичок, пов'язаних із технологіями та інноваціями, стають ключовими для забезпечення конкурентоспроможності на глобальному рівні.

Управління людським капіталом також передбачає створення умов для постійного навчання та розвитку, що дає можливість працівникам підвищувати свою кваліфікацію протягом усього трудового життя. Це важливо для компаній, які прагнуть підтримувати високий рівень інновацій і продуктивності. З цієї причини більшість сучасних організацій роблять акцент на програмах навчання та розвитку своїх працівників, розглядаючи це як інвестицію в їхній довгостроковий успіх.

Людський капітал впливає на валовий внутрішній продукт і на основне джерело інвестування на національний дохід. Це поняття виникло в контексті розвитку ринкових відносин і стало основою для розвитку соціально-економічних концепцій, що стосуються ефективності праці та інвестицій у людину. Згідно з визначенням, яке наводить Богиня (2001), людський капітал є не лише сукупністю особистих характеристик людини, а й результатом систематичних інвестицій у розвиток працівника через освіту, професійну підготовку, здоров'я та інші фактори. Це дозволяє зробити висновок, що людський капітал є інвестиційним ресурсом, здатним суттєво підвищити продуктивність праці та сприяти економічному розвитку країни.

Класифікація людського капіталу дозволяє виділити три основні категорії: фізичний капітал, інтелектуальний капітал та соціальний капітал. Фізичний капітал включає здоров'я та працездатність людини, інтелектуальний – знання та навички, що людина набуває в процесі освіти та практичної діяльності, а

соціальний капітал характеризує рівень соціальних зв'язків і здатність до співпраці. Змішування цих елементів дозволяє створити ефективний і різнобічний підхід до розвитку людського капіталу.

Фізичний капітал є базовим для кожної людини, оскільки без нього неможливо реалізувати інші види капіталу. Інтелектуальний капітал є надзвичайно важливим в умовах інформаційної економіки, де знання і навички мають визначальне значення. Соціальний капітал часто стає фактором успіху в колективних та соціально-економічних процесах, оскільки взаємодія та співпраця між людьми створюють можливості для реалізації інших видів капіталу.

Людський капітал є різноманітним поняттям, яке охоплює не тільки інтелектуальний та фізичний потенціал особи, а й її здатність до взаємодії в суспільстві. Вкладення в розвиток цих складових дозволяє забезпечити довгострокове зростання та стабільність на рівні підприємства та економіки загалом.

Окрім безпосереднього впливу на продуктивність, інвестиції в людський капітал формують основу для інституційного розвитку країни. Освічені та кваліфіковані громадяни краще розуміють свої права, беруть активнішу участь у прийнятті рішень, швидше сприймають реформи та підтримують модернізацію. Це сприяє підвищенню рівня соціального капіталу, що в свою чергу зменшує рівень конфліктності в суспільстві та підвищує стабільність. Таким чином, розвиток людського капіталу має не лише економічний, а й глибокий соціальний вимір. Інвестування в людський капітал сприяє формуванню середнього класу, який виконує роль двигуна сталого економічного зростання. Саме середній клас створює попит на якісні послуги, сприяє розвитку малого та середнього бізнесу, підтримує демократичні інститути та сприяє стабільності політичної системи. У країнах із високим рівнем інвестицій у людський капітал зазвичай спостерігається менший розрив між багатими і бідними, що свідчить про більш рівномірний розподіл доходів.

Інший важливий фактор — це мультиплікативний ефект освітніх інвестицій. Кожна гривня, вкладена в освіту, згодом повертається у вигляді

підвищеної продуктивності, зростання зарплат, збільшення податкових надходжень та зменшення витрат на соціальні виплати. Успішні приклади країн, таких як Сингапур, Південна Корея або Фінляндія, підтверджують: без системного підходу до розвитку людського капіталу досягти технологічного прориву або стійкого зростання неможливо.

Інвестиції в охорону здоров'я не менш важливі. Здорова людина працює ефективніше, рідше хворіє, менше навантажує систему охорони здоров'я. Зниження рівня захворюваності веде до скорочення витрат бюджету на медичні потреби, дозволяючи перенаправляти кошти на інші стратегічні напрямки. Особливу роль відіграє також ментальне здоров'я — працівники з високим рівнем психологічного добробуту демонструють кращі результати, мають нижчий рівень стресу і вищу мотивацію до праці.

Варто також зазначити, що інвестування в людський капітал не обмежується лише державними програмами. Бізнес відіграє важливу роль у цьому процесі. Компанії, які вкладають у підвищення кваліфікації працівників, отримують відчутну перевагу в конкурентній боротьбі. Вони мають змогу створювати нові продукти, ефективно реагувати на потреби клієнтів, швидко масштабувати бізнес. У результаті — підвищення доходів, розширення ринків і зміцнення позицій на глобальному рівні.

1.2. Роль людського капіталу в економічному розвитку України

Людський капітал є багатогранним поняттям, яке визначається як сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу. У широкому сенсі, людський капітал є інтенсивним продуктивним чинником економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної й управлінської праці, місце існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку. До

структури людського капіталу зазвичай включають знання, навички, здоров'я, мотивацію та культуру. Роль людського капіталу в економічному розвитку є визначальною, оскільки саме працівники, їхні знання, навички та здоров'я, становлять основний ресурс для створення багатства і підтримки стабільного економічного зростання. Людський капітал має безпосередній вплив на виробничу потужність підприємств, інноваційний процес, а також на конкурентоспроможність національних економік.

Деякі дослідники також розширюють це поняття, включаючи досвід, кваліфікацію, творчі здібності, а також соціальні, психофізичні та культурні здібності людини. Людський капітал є соціально-економічною категорією, яка є похідною від таких понять, як "робоча сила", "трудова ресурси", "трудова потенціал" та "людський фактор". Людський капітал є мірою втіленої у людині здатності приносити дохід, включаючи вроджені здібності і талант, а також освіту й набуту кваліфікацію. Таким чином, його цінність визначається не лише фізичними та інтелектуальними якостями індивіда, а й здатністю до адаптації, інновацій та ефективної взаємодії в суспільстві. Ця багатогранність підкреслює, що інвестиції у людський капітал мають комплексний характер, охоплюючи не тільки освіту та охорону здоров'я, але й розвиток соціальних навичок та культурного рівня. У сучасному динамічному світі саме ці якості стають визначальними для конкурентоспроможності як окремих людей, так і цілих національних економік. Для кращого розуміння співвідношення між цими поняттями, розглянемо їх визначення та основні характеристики у таблиці 1.1[4]

Таблиця 1.1

Основні характеристики понять людського капіталу

Поняття	Визначення	Основні характеристики
Людський капітал	Сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і	Знання, навички, здоров'я, мотивація, культура, досвід, кваліфікація, творчі

	мотивацій індивідів	здібності
Людський фактор	У соціальних науках: сукупність основних соціальних якостей і характеристик людини на певному етапі соціального розвитку. У технічних науках: потенційна можливість помилок і хибних рішень з боку людини	Соціальні якості, характеристики, поведінка, здібності, психофізіологічні особливості, потенціал помилок
Інтелектуальний капітал	Знання, вміння та досвід співробітників підприємства, що мають безпосередній вплив на розвиток організації та забезпечують її економічну стійкість і конкурентоспроможність	Людський капітал, структурний капітал, споживчий (ринковий) капітал (бренди, відносини з клієнтами)

Джерело: [Коденська М. Ю., Нестерчук Ю. О., Соколюк О. М. Людський капітал в системі соціально-економічних відносин]

Людський фактор є ширшим поняттям, яке включає не лише економічні параметри, але й соціальні, психологічні та навіть технічні характеристики людини. У контексті економіки, людський фактор може розглядатися як сукупність якостей, що впливають на ефективність праці та економічний розвиток.

Інтелектуальний капітал, у свою чергу, є більш вузьким поняттям, яке на рівні організації включає людський капітал, а також структурний і споживчий капітал, відображаючи нематеріальні активи, що забезпечують конкурентні переваги. Інтелектуальний капітал є результатом розумових процесів, що

формують набір нематеріальних об'єктів, які можуть використовуватися в економічній діяльності та приносити дохід власнику.

Роль людського капіталу в економічному розвитку України є надзвичайно важливою. Людський капітал є головною рушійною силою створення та розвитку інноваційної економіки. Креативне ядро людського капіталу, представлене науковцями, викладачами, управлінцями та іншими висококваліфікованими фахівцями, генерує інновації, формує сприятливе середовище для їх впровадження та забезпечує високу якість життя. Інвестиції в освіту, охорону здоров'я та професійний розвиток сприяють підвищенню продуктивності праці, впровадженню нових технологій та зростанню конкурентоздатності національної економіки. Людський капітал та економічне зростання тісно взаємопов'язані, оскільки людський капітал впливає на економічне зростання та може сприяти розвитку економіки за рахунок розширення знань і навичок її людей.

На сьогодні стан людського капіталу в Україні характеризується низкою проблем. Спостерігається тенденція до скорочення та старіння населення, низький рівень народжуваності, зменшення частки працездатного населення та зростання трудової міграції. Погіршення стану здоров'я населення та зниження якості освіти також негативно впливають на рівень розвитку людського капіталу, що призводить до нестачі кваліфікованих фахівців у багатьох галузях економіки. Незважаючи на це, Україна демонструє досить високі позиції за деякими міжнародними індексами людського капіталу, що свідчить про значний потенціал, який необхідно розкрити шляхом ефективних інвестицій. У 2022 році Індекс людського розвитку (ІЛР) України склав 0,734, що відповідає високому рівню людського розвитку, і Україна посіла 100-е місце серед 193 країн і територій. Проте спостерігається негативний вплив зниження рівня людського розвитку, який досяг найнижчого показника з 2004 року.

Чим вищий рівень освіти та професійної підготовки населення, тим ефективніше використовуються інші економічні ресурси, що сприяє розвитку виробничих секторів, таких як харчова промисловість, де нові технології та високі стандарти якості потребують кваліфікованих кадрів.

З точки зору довгострокового економічного зростання, людський капітал є одним із головних факторів, що забезпечують стійкий розвиток економіки країни. Наприклад, в умовах харчової промисловості, де якість продукції безпосередньо залежить від рівня кваліфікації працівників, інвестиції в людський капітал дозволяють підвищити ефективність виробничих процесів, зменшити витрати і покращити якість товарів.

Це, у свою чергу, дозволяє підприємствам зберігати конкурентоспроможність і розширювати ринки збуту. Роль людського капіталу також полягає в його здатності адаптуватися до змін в економічному середовищі. З розвитком нових технологій, змінюються і вимоги до кваліфікації працівників, що сприяє безперервному процесу навчання та розвитку.

Постійні інвестиції в освіту та професійне навчання відіграють вирішальну роль у підготовці працівників до змін. Завдяки регулярному навчанню люди швидше адаптуються до нових умов праці. У сучасному світі, де технології постійно змінюються, це має особливе значення. Наприклад, у галузях, що постійно оновлюють виробничі процеси — IT, фармацевтика чи машинобудування — адаптивність працівника визначає ефективність усієї компанії. Без таких навичок робітник не зможе впевнено впроваджувати нові технології чи підтримувати інновації.

Людський капітал — це не просто загальне поняття. Це конкретна сукупність знань, навичок, досвіду та здоров'я, які кожна людина використовує на роботі. Коли працівник добре навчений і має стабільне здоров'я, він виконує завдання швидше, точніше й продуктивніше. Це напряду впливає на прибутки підприємства і рівень економічної ефективності держави. Можна порівняти людину з добре налаштованим механізмом: чим краще він налаштований, тим менше збоїв у системі. Країни, які вкладають значні ресурси у розвиток людського капіталу, мають помітну перевагу. Вони створюють суспільства, які швидко вчаться, адаптуються до глобальних викликів і генерують нові ідеї. Саме такі держави показують стабільне зростання ВВП і високий рівень добробуту населення. Інноваційний розвиток

є ще одним важливим фактором, який тісно пов'язаний з рівнем людського капіталу. Висококваліфіковані кадри здатні створювати нові технології, розробляти інноваційні продукти та процеси, що дозволяє підприємствам зберігати конкурентні переваги. Інвестиції в розвиток людського капіталу дозволяють компаніям не тільки адаптуватися до швидко змінюваного середовища, але й активно впливати на розвиток галузі.

Це зростання відбувається не завдяки природним ресурсам, а завдяки людям — креативним, освіченим, професійним. Їхні ідеї, навички й рішучість впроваджувати нове стають головним джерелом економічного успіху. Крім того, зростаюче значення набуває здатність держав формувати інституційне середовище, яке стимулює розвиток людського капіталу через систему освіти, охорони здоров'я, наукових досліджень і безперервного навчання протягом життя. У країнах з високим індексом людського розвитку уряди системно підтримують інноваційні екосистеми, заохочують співпрацю між університетами та бізнесом, а також забезпечують соціальний захист, що дає людям можливість розвивати свої навички без страху втратити базовий рівень життя. Такий підхід не лише підвищує продуктивність праці, але й створює умови для соціальної мобільності, що є основою сталого економічного зростання у XXI столітті. В таблиці 1.2 “Роль людського капіталу в економічному розвитку” подано узагальнення основних напрямів, за якими людський капітал впливає на економічний розвиток.

Таблиця 1.2

Роль людського капіталу в економічному розвитку

Фактор	Вплив людського капіталу
Продуктивність праці	Підвищення кваліфікації працівників збільшує ефективність виробничих процесів та знижує витрати.
Інноваційний розвиток	Високий рівень освіти та навичок сприяє впровадженню нових технологій і створенню інновацій.
Конкурентоспроможність на ринку	Кваліфіковані працівники здатні розробляти нові продукти та покращувати існуючі, що підвищує конкурентоспроможність.
Адаптація до змін	Вміння швидко адаптуватися до змін у технологіях, законодавстві та ринкових умовах.
Якість продукції та безпека	Професійна підготовка працівників забезпечує високі стандарти якості та безпеки продукції.
Сталість та стабільність підприємства	Висококваліфіковані кадри здатні підтримувати стабільність підприємства, адаптуючись до економічних змін.
Інвестиційна привабливість	Інвестори звертають увагу на наявність кваліфікованих кадрів, що забезпечують стабільність і розвиток підприємства.
Екологічні стандарти	Кваліфікація працівників дозволяє впроваджувати енергозберігаючі технології та знижувати вплив на навколишнє середовище.

Фактор	Вплив людського капіталу
Продуктивність праці	Підвищення кваліфікації працівників збільшує ефективність виробничих процесів та знижує витрати.
Інноваційний розвиток	Високий рівень освіти та навичок сприяє впровадженню нових технологій і створенню інновацій.
Корпоративна культура	Професійно підготовлені кадри сприяють формуванню ефективної корпоративної культури, що покращує взаємодію та співпрацю на підприємстві.

Джерело: Складено студенткою на основі аналізу праць з теорії людського капіталу

Таблиця показує значущість людського капіталу в різних напрямках економічного розвитку. Підвищення продуктивності праці завдяки кваліфікації працівників є основою для ефективності виробничих процесів. Це дозволяє підприємствам знижувати витрати і збільшувати обсяги виробництва, що позитивно впливає на їх фінансові показники. В результаті підвищується загальна конкурентоспроможність підприємств на ринку.

Конкурентоспроможність підприємства значною мірою залежить від рівня кваліфікації працівників. Працівники, які мають високий рівень знань і навичок, можуть розробляти нові продукти, покращувати існуючі технології і забезпечувати зростання попиту на продукцію. Це дозволяє підприємствам не тільки підвищити свою частку на ринку, але й зміцнити свою позицію серед конкурентів.

Адаптація до змін є ще одним важливим фактором, що визначає стійкість підприємства в умовах економічної нестабільності. Людський капітал, здатний швидко адаптуватися до нових технологій, змін у законодавстві або ринкових вимогах, забезпечує підприємствам можливість зберігати ефективність і конкурентоспроможність. Завдяки цьому

підприємства можуть успішно пройти через кризи та зберігати стабільність.

Людський капітал сприяє розвитку таких важливих економічних факторів, як науковий аналіз, інвестиції в інновації та розвиток нових галузей. Люди з високим рівнем кваліфікації здатні створювати нові продукти, покращувати технології і оптимізувати процеси, що веде до зростання конкурентоспроможності на глобальному ринку. Таким чином, людський капітал стає основним двигуном інноваційного розвитку економіки.

Особливо важливим людський капітал є для розвитку нових технологічних і наукових напрямків. Здобутки у таких сферах, як інформаційні технології, біотехнології, енергетика, значною мірою залежить від висококваліфікованих кадрів, здатних до вирішення складних завдань.

У цьому контексті країни, які активно інвестують в освіту та науку, мають більші шанси стати лідерами на світовій арені. Роль людського капіталу також проявляється у здатності адаптуватися до змін на ринку праці та до глобальних економічних викликів. У сучасному світі, де постійно змінюються технології та потреби ринку, інвестиції в розвиток людського капіталу дозволяють країнам ефективно реагувати на ці виклики. Це забезпечує стійкість економіки в умовах глобалізації та інтенсивної конкуренції.

Людський капітал є важливим чинником для розвитку харчової промисловості, оскільки висока кваліфікація працівників безпосередньо впливає на ефективність виробництва та якість кінцевої продукції.

У цій галузі особливо важливими є знання в області технології переробки сировини, контролю якості та безпеки продуктів харчування. Кваліфіковані фахівці здатні впроваджувати новітні технології, що дозволяє знижувати витрати, покращувати якість продукції та підвищувати її конкурентоспроможність на ринку.

Інвестування в людський капітал в харчовій промисловості сприяє розвитку інноваційних рішень, таких як автоматизація процесів виробництва або впровадження нових методів зберігання та упаковки продуктів. Завдяки висококваліфікованим спеціалістам, що володіють необхідними знаннями та

навичками, підприємства можуть впроваджувати інновації, які дозволяють задовольняти сучасні вимоги ринку і потреби споживачів. Таким чином, людський капітал стає важливим рушієм для досягнення високих результатів в харчовій промисловості.

У зв'язку з підвищеними вимогами до якості та безпеки продуктів харчування, ефективне управління людським капіталом є необхідним для забезпечення відповідності продукції міжнародним стандартам. Професійно підготовлені кадри, здатні здійснювати контроль за процесами виробництва та впроваджувати заходи щодо забезпечення якості, відіграють ключову роль у збереженні репутації підприємства. Це також має важливе значення для виходу на нові ринки та збільшення частки на існуючих.

Забезпечення високого рівня людського капіталу в харчовій промисловості також сприяє розвитку сталого виробництва, яке є важливим фактором сучасного бізнесу. Фахівці, що мають відповідну підготовку, можуть застосовувати енергозберігаючі технології, ефективно використовувати ресурси та знижувати негативний вплив на навколишнє середовище. Це дозволяє підприємствам не тільки зменшувати витрати, але й відповідати на зростаючі вимоги споживач.

Важливою складовою розвитку людського капіталу є постійне навчання і підвищення кваліфікації працівників. У харчовій промисловості, де технології швидко змінюються, а стандарти якості та безпеки постійно удосконалюються, регулярне оновлення знань та навичок стає необхідністю. Підприємства, що вкладають у професійний розвиток своїх працівників, отримують конкурентні переваги на ринку, оскільки мають більш ефективних і адаптивних спеціалістів. Забезпечення належного рівня людського капіталу в харчовій промисловості також впливає на інвестиційну привабливість підприємств. Інвестори часто звертають увагу на наявність кваліфікованих кадрів і можливість подальшого розвитку їх потенціалу. Коли підприємство має сильну команду фахівців, це свідчить про його здатність до інновацій і стабільного зростання, що підвищує довіру з боку інвесторів і партнерів.

Людський капітал також відіграє важливу роль у підтримці та розвитку

корпоративної культури в харчовій промисловості. Спільні цінності, ефективна комунікація та командна робота є основою для досягнення успіху в будь-якій організації. Високий рівень професіоналізму працівників дозволяє створювати сприятливу атмосферу для обміну досвідом, розвитку нових ідей і впровадження інновацій, що, в свою чергу, сприяє досягненню кращих результатів у виробництві та управлінні підприємством.

Успішний розвиток людського капіталу в харчовій промисловості також забезпечує стабільність і сталість на підприємствах. Професійно підготовлені працівники можуть ефективно працювати в умовах ринкових коливань, адаптуватися до змін у законодавстві та вимогах споживачів. Це дозволяє зберігати ефективність виробництва навіть у нестабільних економічних ситуаціях, знижуючи ризики для підприємства і забезпечуючи його безперервний розвиток.

Оскільки харчова промисловість є однією з найбільш регульованих галузей, знання працівників про зміни в нормативно-правовій базі і стандартах безпеки є критично важливим фактором для забезпечення конкурентоспроможності. Аналіз динаміки інвестицій у підвищення кваліфікації персоналу свідчить про повільне, але стабільне зростання відповідних витрат серед українських підприємств. Згідно з даними Держстату та галузевих аналітичних центрів, за останні п'ять років спостерігається щорічне зростання обсягів витрат на навчання у межах 8–12%. Це свідчить про поступове усвідомлення бізнесом ролі людського капіталу у формуванні конкурентних переваг. Таблиця 1.3 ілюструє динаміку витрат підприємств харчової промисловості України:

Таблиця 1.3

Динаміка витрат підприємств харчової промисловості України на підвищення кваліфікації працівників у 2019–2023 роках

Рік	Середні витрати на навчання одного працівника, грн	Зростання до попереднього року, %
2019	2 950	—

2020	3 180	0,078
2021	3 650	0,148
2022	4 100	0,123
2023	4 590	0,119

Джерело: Державна служба статистики України. (2023). Ринок праці в Україні:

Статистичний збірник. Київ: Держстат України

[https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/11/year_23_u.pdf] [12]

Не зважаючи зростання, ці показники залишаються нижчими, ніж у країнах ЄС. Наприклад, у Німеччині середні витрати на підвищення кваліфікації працівника харчової промисловості у 2023 році становили приблизно 640 євро (близько 26 000 грн), у Польщі — 310 євро (12 600 грн), а у Франції — 590 євро (24 000 грн). Ці дані вказують на істотний розрив в інвестиціях, який негативно впливає на темпи технологічного оновлення та адаптації до нових стандартів.

Розрив у фінансуванні навчання тісно пов'язаний із рівнем технологічного оснащення підприємств та їх інноваційним потенціалом. Українські підприємства, зокрема малі й середні, часто не мають достатнього прибутку для інвестування в розвиток персоналу. У той час як європейські виробники отримують доступ до освітніх грантів, інноваційних фондів та програм професійної перепідготовки в межах Єдиної аграрної політики ЄС (CAP), в Україні така підтримка є обмеженою.

У цьому контексті важливо активізувати співпрацю між освітніми установами, такими як Національний університет харчових технологій, галузевими асоціаціями, торгово-промисловими палатами та підприємствами. Спільне створення центрів дуальної освіти, участь у міжнародних освітніх програмах та грантах Erasmus+, Horizon Europe, підтримка корпоративних програм мікронавчання (microlearning) — це реальні інструменти посилення інтелектуального компоненту людського капіталу в харчовій промисловості.

Значну роль у цьому процесі має відігравати держава, формуючи сприятливе інвестиційне середовище та забезпечуючи стабільність економічної політики.

Це включає вдосконалення законодавства щодо інтелектуальної власності, захист інвестицій та зниження адміністративних бар'єрів. Крім того, необхідно активізувати діалог з міжнародними фінансовими інституціями та розвиненими країнами-партнерами для залучення додаткових інвестицій та технічної допомоги. Фонди, що підтримують розвиток МСП, зелені технології та інновації, можуть стати важливим джерелом фінансування для українських підприємств, зокрема в харчовій галузі.

Європейська інтеграція України відкриває нові можливості для доступу до структурних фондів ЄС та програм, спрямованих на розвиток регіонів та галузей. У цьому контексті, українські підприємства та освітні установи мають активно готувати проекти та нарощувати експертизу для ефективної участі в цих програмах. Це дозволить не лише залучити фінансування, а й адаптувати найкращі європейські практики в управлінні, технологіях та людському капіталі.

1.3. Показники та методи оцінки людського капіталу

У сучасних умовах глобалізації, стрімкого технологічного розвитку та цифровізації економіки ефективність людського капіталу стає вирішальним чинником конкурентоспроможності держав, регіонів і підприємств.

На відміну від матеріальних ресурсів, людський капітал здатен до самовідтворення, оновлення та примноження через механізми освіти, професійної підготовки, досвіду та соціального впливу. Саме тому в центрі уваги науковців і практиків дедалі частіше постає питання: які чинники визначають ефективність людського капіталу та як їх оптимально задіяти.

Людський капітал не є сталим утворенням. Його якість і продуктивність залежать від низки внутрішніх і зовнішніх факторів. Перш за все, це рівень освіти, стан здоров'я, доступ до знань і технологій, соціокультурне середовище, мотивація, здатність до самонавчання, трудова мобільність, умови праці тощо.

Ці компоненти формують потенціал людини як носія економічної цінності, що реалізується через участь у виробничих і суспільних процесах. Одним із найбільш значущих факторів виступає освіта. Вона формує інтелектуальну

базу особистості, забезпечує набуття ключових компетентностей, необхідних для праці в умовах постійних змін.

Від рівня освіченості залежить не лише індивідуальна продуктивність працівника, а й здатність підприємства або галузі адаптуватися до інновацій. У сучасному світі зростає роль неформальної та післядипломної освіти, адже знання швидко застарівають, і працівник має постійно оновлювати свій інтелектуальний багаж. Крім того, науково підтверджено, що додатковий рік навчання в середньому підвищує продуктивність праці на 5–10%, що свідчить про високу кореляцію між освітнім рівнем та економічними результатами.

Другим ключовим елементом є стан здоров'я. Фізично здорова людина здатна ефективніше виконувати свої обов'язки, швидше адаптується до стресів, рідше відволікається через хвороби та демонструє вищу енергійність у професійній діяльності. Водночас на рівні національних економік стан охорони здоров'я населення прямо впливає на рівень зайнятості, тривалість економічно активного життя, витрати на соціальне страхування тощо. В умовах України, як зазначає Коденська, хронічна недооцінка ролі медичних інвестицій у трудовий потенціал населення гальмує модернізацію ринку праці. Наступним важливим чинником є професійна підготовка та досвід. Працівник, який пройшов не лише базову підготовку, а й має стаж у певній галузі, здатен виконувати завдання швидше, точніше, з меншими витратами часу і ресурсів.

При цьому досвід не лише механічно нагромаджується, а й трансформується в інтуїцію, здатність прогнозувати наслідки рішень, розуміння контексту. Цей ефект особливо важливий у високотехнологічних галузях, де людський фактор і швидкість реагування мають вирішальне значення.

Ще один важливий фактор — мотивація до праці. Навіть високий рівень освіти та досвід не забезпечують високої ефективності, якщо працівник не має внутрішнього бажання працювати якісно, удосконалюватися, досягати результату. Мотивація — це енергетичний заряд, що визначає, з якою

самовіддачею людина виконує роботу. За висновками Коденської та Нестерчук, мотиваційна складова відіграє не менш важливу роль, ніж професійні навички. Працівники, які відчують сенс у своїй діяльності, отримують визнання, мають можливість кар'єрного та особистого розвитку, демонструють вищу продуктивність. Натомість демотивація, рутинність, відсутність перспектив чи емоційне вигорання знижують ефективність навіть кваліфікованих кадрів.

Суттєвою передумовою мотивації є умови праці. Якщо робоче середовище не відповідає базовим потребам працівника — незручне, небезпечне, конфліктне — ефективність неминуче знижується. Працівники потребують не лише заробітної плати, а й соціального комфорту: доброзичливих відносин у колективі, прозорі системи оцінювання, чітких правил і стандартів. Аналіз свідчить: у колективах із високим рівнем довіри, відкритості й командної підтримки продуктивність праці зростає в середньому на 20–30%.

Також важливу роль відіграє гнучкість мислення та здатність до навчання протягом життя. В епоху динамічних змін, цифровізації, впровадження штучного інтелекту та нових форм організації праці працівник має швидко адаптуватися, освоювати нові інструменти, перенавчатися. Як підкреслюють автори монографії, здатність до безперервного навчання (lifelong learning) є наріжним каменем ефективного людського капіталу в інформаційну епоху. Люди, які не втрачають навички самоосвіти, завжди залишаються затребуваними на ринку праці.

Не менш важливим чинником є соціальний капітал, який виступає одночасно як доповнення і підсилення людського капіталу. Він охоплює мережу соціальних зв'язків, довіру між учасниками ринку праці, готовність до кооперації, рівень соціальної інтеграції. У суспільствах із високим рівнем соціального капіталу ефективність людського капіталу зростає через кращу комунікацію, швидший обмін знаннями, меншу ймовірність конфліктів. Як зазначає Коденська, людина з однаковими знаннями може демонструвати різний рівень ефективності в залежності від того, наскільки вона соціально інтегрована — має підтримку, доступ до колективного досвіду, довіру

керівництва.

Окрему увагу слід приділити інституційним умовам: як державна політика, економічне середовище та ринок праці впливають на реалізацію потенціалу людини. Якщо економіка орієнтована на інновації, пропонує різноманітні форми зайнятості, гнучкі умови праці, розвинену систему страхування та підтримки освіти — людський капітал реалізується повніше. Натомість у нестабільних, корумпованих, непрозорих умовах навіть талановиті фахівці виїжджають за кордон або не використовують свій потенціал повною мірою.

Здатність опрацьовувати інформацію, критично її оцінювати, використовувати цифрові технології в роботі — критично важлива умова продуктивності працівника. У сучасному світі ІТ-грамотність стає базовою навичкою на рівні читання й письма. Той, хто не опанував цифрові інструменти, обмежує свій доступ до ринку праці, не може ефективно взаємодіяти з колегами чи клієнтами, знижує власну конкурентоспроможність.

Крім того, ментальність і ціннісні орієнтації визначають, наскільки людина здатна працювати на результат, брати відповідальність, дотримуватись дисципліни. У країнах, де культивується повага до праці, чесність, довіра, ініціативність, людський капітал працює ефективніше. Навпаки, в умовах патерналізму, байдужості, недовіри до інститутів мотивація знижується, а інвестиції в розвиток персоналу не дають очікуваного ефекту. Ефективність людського капіталу багато в чому залежить не лише від технічних знань, а й від культурного середовища, у якому формується людина.

Варто акцентувати, що фактори ефективності людського капіталу не діють ізольовано. Вони переплітаються, взаємно підсилюють або послаблюють один одного. Або мотивація без належних умов праці — потенціал, що знецінюється. Саме тому сучасна політика управління людськими ресурсами має бути комплексною, інтегративною, спрямованою не лише на підвищення окремих характеристик, а й на створення цілісного середовища, у якому людина може розвивати й реалізовувати свій потенціал.

Висновки до першого розділу

Аналіз “Теоретичних основ інвестування” згідно з законом про інвестиційну діяльність фактори, що визначають ефективність людського капіталу, є багатофакторними та взаємопов'язаними. Їх можна умовно поділити на економічні, соціальні, інституційні та індивідуальні. Всі ці фактори безпосередньо впливають на рівень продуктивності працівників, їх здатність до адаптації в умовах ринку та технологічних змін, а також на загальну конкурентоспроможність підприємства. Аналіз підтвердив, що інвестиції як економічна категорія виступають системоутворюючим чинником економічного розвитку, що знаходить своє відображення у їх багатофакторному правовому регулюванні.

Особливу увагу в роботі приділено аналізу людського капіталу як стратегічного ресурсу сучасної економіки. Отримані результати свідчать, що саме інвестиції в людський потенціал формують конкурентні переваги національної економіки в умовах глобалізації. При цьому ефективність таких інвестицій безпосередньо залежить від комплексного впливу освітніх, медико-соціальних та інноваційних факторів.

Людський капітал у сучасних умовах відіграє вирішальну роль у забезпеченні інноваційного зростання, підвищенні продуктивності праці та адаптивності економіки до зовнішніх викликів. Його значущість виходить за межі ринку праці, впливаючи на соціальну стабільність, якість управління, динаміку науково-технічного прогресу. Аналіз факторів, що визначають ефективність людського капіталу, дозволило встановити, що найсуттєвішими є рівень освіти, стан здоров'я, доступ до якісної професійної підготовки, цифрова компетентність та адаптивність до змін.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

2.1 Характеристика об'єкту інвестування

Інвестування в людський капітал є ключовим чинником сталого розвитку підприємств, особливо в умовах швидких економічних і технологічних змін. Сучасне виробництво потребує не лише фізичних ресурсів, а й висококваліфікованого персоналу, здатного навчатися, адаптуватися та створювати інновації. Саме тому ефективні механізми інвестування в людський капітал стають запорукою конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і всієї національної економіки. [7]

У монографії "Інвестиційне забезпечення розвитку людського капіталу України", виділено кілька груп таких механізмів: освітні, медичні, соціальні, управлінські та цифрові. Кожен із них має свою специфіку реалізації та рівень впливу на ефективність використання людського потенціалу. [8]

Значний ефект дають і вкладення в профілактику та підтримку здоров'я трудового колективу. Сучасні компанії все більше усвідомлюють, що здоров'я персоналу безпосередньо впливає на продуктивність. Сучасний бізнес все чіткіше усвідомлює: інвестиції в здоров'я працівників – це не витрати, а потужний драйвер ефективності. Аналіз показує, що кожен вкладений у медичні програми долар окупується в рази – через зниження кількості лікарняних, підвищення продуктивності та зменшення плинності кадрів. Найпрогресивніші компанії вже відійшли від формального підходу до охорони праці, перейшовши до комплексних wellness-стратегій.

Річ йде не лише про добровільне медичне страхування, а й про регулярні профілактичні огляди, сучасні програми психологічної підтримки, корпоративний спорт та створення ергономічних умов праці. Особливу увагу приділяють інноваційним health-tech-рішенням – від мобільних додатків для моніторингу здоров'я до носимих гаджетів, які попереджають про ризики для організму. Такі інвестиції дають відчутний економічний ефект: здорові працівники на 15-20% продуктивніші, рідше беруть лікарняні та демонструють вищу лояльність до роботодавця. Крім того, соціально відповідальний підхід

формує імідж прогресивної компанії, що особливо важливо у боротьбі за кваліфіковані кадри на конкурентному ринку праці. Фактично, сьогодні інвестувати в здоров'я команди – означає інвестувати в стабільність і конкурентоспроможність усього бізнесу.

Наступним напрямком є розвиток корпоративної культури. Інвестування в культуру організації вимагає цілеспрямованих дій: створення внутрішніх комунікацій, системи наставництва, заходів з тимбілдингу, визнання досягнень. У компанії "Рудь" (Житомирський маслозавод) впроваджено програму «Кар'єра в Рудь», яка включає не лише професійний розвиток, а й формування відданості цінностям компанії. Це дозволяє знизити плинність кадрів і підвищити рівень залученості. [<https://rud.ua/companу/manufacture/>] [13]

Інвестиції в людський капітал також охоплюють соціальні ініціативи на рівні громад. Харчові підприємства часто стають центрами розвитку регіонів, де вони розташовані. Вони фінансують ремонти шкіл, лікарень, організують культурні події. Така участь у житті громади посилює соціальну стійкість і допомагає утримувати працівників на місцях.

Механізм інвестування залежить не лише від їх наявності, а й від узгодженості, системності та адаптивності до змін. Підприємства, які інтегрують інвестиції в людський капітал у загальну стратегію розвитку, мають вищі показники продуктивності, інноваційності та стабільності. Сучасні механізми інвестування в людський капітал охоплюють п'ять ключових напрямів. Ці напрями включають освіту, професійне навчання, охорону здоров'я, безпеку праці та розвиток корпоративної культури. Ефективна реалізація кожного з них вимагає поєднання внутрішніх ресурсів підприємства з державними та міжнародними програмами підтримки. Успішне впровадження таких механізмів також передбачає постійний моніторинг результатів та гнучке коригування стратегії відповідно до змін ринку праці. Зрештою, інвестування в людський капітал стає не витратами, а довгостроковим вкладенням у стійкий розвиток підприємства. (таблиця 1.2) [4]

Таблиця 2.1

Основні механізми інвестування в людський капітал

Механізм	Форма реалізації	Приклад підприємства	Результат
Освітній	Корпоративні університети, стажування	МХП	Зростання кваліфікації, кадровий резерв
Медичний	Страховання, профілактика, спорт	Галичина	Менше лікарняних, кращий моральний клімат
Соціальний	Підтримка сімей, житла, харчування	Оболонь	Лояльність, зниження плинності
Культурний	Тімбілдинг, наставництво, визнання	Рудь	Відданість компанії, залученість
Цифровий	LMS, e-learning, HR-аналітика	Кернел, МХП	Гнучкість навчання, актуалізація знань

Джерело: Коденська М. Ю., Нестерчук Ю. О., Соколюк О. М. Людський капітал в системі соціально-економічних відносин; офіційні сайти підприємств МХП, «Оболонь», «Галичина», «Рудь», «Кернел» (2023) [<https://rud.ua/company/about/>]

Таким чином, механізми інвестування в людський капітал охоплюють комплекс заходів, що спрямовані на розвиток знань, навичок, здоров'я та мотивації працівників. Вони є не лише витратами, а стратегічними вкладеннями, що формують фундамент економічного зростання та соціального добробуту.

Досвід розвинених країн та провідних світових компаній переконливо демонструє, що інвестиції в людський капітал є невід'ємною частиною успішної бізнес-стратегії та національної економічної політики. Глобальні лідери визнають, що конкурентна перевага в сучасному світі формується не лише за рахунок матеріальних активів, а й завдяки висококваліфікованому, вмотивованому та здоровому персоналу, здатному до безперервного навчання та інновацій.

Європейський Союз є яскравим прикладом системного підходу до інвестування в людський капітал. Країни ЄС активно впроваджують державні та наднаціональні програми, спрямовані на розвиток освіти, підтримку наукових досліджень, охорону здоров'я та соціальний захист.

Єдина аграрна політика (САР) не обмежується лише фінансовою підтримкою сільськогосподарських виробників. Вона включає значні інвестиції в освітні гранти, інноваційні фонди та програми професійної перепідготовки для працівників аграрного сектору. Це дозволяє європейським фермерам та агропромисловим підприємствам не лише модернізувати виробництво, а й підвищувати кваліфікацію персоналу, опановувати нові технології та впроваджувати сталі практики ведення господарства. Наприклад, у Німеччині та Нідерландах державні програми субсидують участь фермерів у курсах з цифрових технологій, управління даними, агрономії, що безпосередньо підвищує їхню продуктивність та екологічність виробництва.

Програми Erasmus+ та Horizon Europe: Ці ініціативи ЄС є потужними інструментами для інвестування в освіту, аналізу та інновації. Erasmus+ сприяє академічній мобільності студентів і викладачів, обміну досвідом та розробці спільних освітніх програм, що безпосередньо впливає на якість людського капіталу. Horizon Europe підтримує проривні наукові аналізи та інновації, створюючи сприятливе середовище для розвитку висококваліфікованих фахівців у різних галузях, включаючи харчову промисловість. Завдяки таким програмам, європейські підприємства мають доступ до широкого пулу талантів та передових знань. [9]

Акцент на дуальній освіті та безперервному навчанні: Багато європейських країн, зокрема Німеччина, Швейцарія та Австрія, активно впроваджують моделі дуальної освіти, де теоретичне навчання в освітніх закладах поєднується з практичною підготовкою на підприємствах. Це забезпечує високу відповідність навичок випускників вимогам ринку праці. Крім того, розвинена система навчання протягом життя (lifelong learning), що підтримується як державою, так і приватним сектором, дозволяє працівникам постійно оновлювати свої знання та адаптуватися до змін.

Провідні світові корпорації, незалежно від галузі, вже давно усвідомили, що інвестиції в людський капітал є не просто витратами, а стратегічною необхідністю, яка забезпечує довгострокову конкурентну перевагу. Їхній досвід демонструє перехід до інтегрованого підходу в розвитку персоналу, що охоплює низку взаємопов'язаних напрямків.

Розробку комплексних програм розвитку персоналу. Багато транснаціональних компаній інвестують у власні корпоративні університети, впроваджують онлайн-платформи для навчання (LMS – Learning Management Systems), а також активно розвивають програми менторства та наставництва. Такий підхід дозволяє не лише забезпечити стандартизовану високу якість навчання, але й адаптувати його до специфічних потреб бізнесу та швидко змінюваних вимог ринку. Наприклад, технологічні гіганти, такі як Google, Apple та Microsoft, щорічно інвестують мільярди доларів у навчання та розвиток своїх співробітників, розуміючи, що саме це є фундаментом їхніх безперервних інновацій та лідерства.

Сучасний бізнес все більше акцентує увагу на wellness-стратегіях та інвестиціях у здоров'я працівників. Провідні зарубіжні компанії активно впроваджують комплексні програми, що виходять за рамки звичайного медичного страхування. Вони включають регулярні профілактичні медичні огляди, програми психологічної підтримки, заходи для фізичної активності, сприяння здоровому харчуванню та створення ергономічних умов праці. Численні аналізи, зокрема проведені в США, підтверджують економічну доцільність таких інвестицій: кожен вкладений долар у програми здоров'я працівників приносить від 2 до 5 доларів економії за рахунок зниження кількості лікарняних, зменшення плинності кадрів та значного підвищення продуктивності праці.

В умовах глобальної цифровізації, пріоритетними стають інвестиції в цифрові компетенції та аналітику. Компанії активно вкладають кошти у навчання своїх співробітників роботі з великими даними, основами штучного інтелекту та хмарними технологіями. Паралельно з цим, широке використання HR-аналітики дозволяє точно оцінювати ефективність інвестицій у навчання,

виявляти прогалини у компетенціях та більш точно прогнозувати майбутні потреби у кадрах. Це дає змогу швидко адаптуватися до технологічних викликів та зберігати конкурентоспроможність.

Значну роль відіграє корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) та формування соціального капіталу. Багато зарубіжних компаній активно інтегрують принципи корпоративна соціальна відповідальність у свою стратегію, інвестуючи у розвиток громад, в яких вони функціонують. Це не лише покращує імідж компанії та її репутацію як привабливого роботодавця, а й сприяє формуванню соціального капіталу – зростанню довіри, покращенню співпраці та взаємодопомоги. Наприклад, великі виробники харчової продукції у США та Європі активно реалізують програми підтримки місцевих фермерів, освітні ініціативи та екологічні проекти. Такі дії зміцнюють їхні позиції як соціально відповідальних суб'єктів бізнесу, що є надзвичайно важливим у боротьбі за кваліфіковані кадри на конкурентному ринку праці. Подібні інвестиції в громаду створюють позитивний цикл: підвищення якості життя в регіоні сприяє притоку та утриманню талановитих працівників, що, в свою чергу, зміцнює довгострокову стабільність та розвиток самого підприємства. Така діяльність сприяє розширенню споживчої лояльності та формуванню міцніших зв'язків з місцевими зацікавленими сторонами. Це дозволяє компаніям не лише досягати економічних цілей, а й виконувати свою соціальну місію.

У сукупності, ці корпоративні стратегії інвестування в людський капітал формують цілісну систему, яка дозволяє компаніям не лише виживати в умовах постійних змін, а й активно розвиватися, впроваджувати інновації та досягати стійкого економічного зростання. Таблиця 2.2 “Основні напрямки корпоративних інвестицій у людський капітал” показує, як кожен із зазначених напрямків корпоративних інвестицій у людський капітал має свої специфічні форми реалізації та призводить до конкретних, вимірюваних результатів. Наведені приклади світових компаній підкреслюють глобальний характер цих тенденцій та їхню універсальність, незалежно від галузі. [49]

Основні напрямки корпоративних інвестицій у людський капітал

Напрямок інвестування	Форма реалізації (приклади)	Очікуваний результат	Приклад (світовий)
Розвиток персоналу	Корпоративні університети, LMS-платформи, менторство, тренінги	Зростання кваліфікації, адаптація до змін, підвищення інноваційності	Google, Microsoft
Здоров'я та Wellness	Медичне страхування, профілактичні огляди, психологічна підтримка, корпоративний спорт, ергономіка	Зниження кількості лікарняних, підвищення продуктивності, зростання лояльності	Johnson & Johnson
Цифрові компетенції та аналітика	Навчання Big Data, AI, хмарним технологіям, використання HR-аналітики	Актуалізація знань, ефективне управління кадрами, швидка адаптація до технологій	Amazon, IBM
Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ)	Інвестиції в громади, екологічні проекти, підтримка місцевих ініціатив	Формування соціального капіталу, покращення іміджу, залучення талантів	Nestlé, Unilever

Джерело: World Economic Forum. The Future of Jobs Report, 2023

[<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>]

Впровадження таких стратегій в українських підприємствах, зокрема в харчовій промисловості, є критично важливим для їхньої інтеграції у світовий економічний простір. Адаптація передового зарубіжного досвіду дозволить не лише підвищити рівень кваліфікації та здоров'я працівників, а й сформувати інноваційне та соціально відповідальне бізнес-середовище, здатне ефективно конкурувати на міжнародних ринках. Це, у свою чергу, сприятиме загальному економічному зростанню та сталому розвитку України.

2.2 Оцінка динаміки інвестицій в людський капітал

Сучасна економічна структура переконливо свідчить, що інвестиції в людський капітал становлять не просто витрати, а стратегічний пріоритет, який визначає здатність країни до сталого розвитку, інновацій та конкурентоспроможності на світовій арені. Аналіз динаміки цих вкладень

дозволяє не лише відстежити поточні тенденції, а й спрогнозувати майбутні вектори розвитку, особливо в умовах глобальних трансформацій.

Глобальні дані за 2024 рік підкреслюють зростаючу значущість людського капіталу. За оцінками Світового банку, сукупні світові витрати на освіту та охорону здоров'я досягли нового історичного максимуму – понад 7,5 трлн доларів США, що становить близько 9% світового ВВП. Ця цифра є яскравим свідченням усвідомлення країнами важливості здорового та освіченого населення як рушійної сили економічного прогресу. Україна, попри безпрецедентні виклики та умови широкомасштабної агресії, продемонструвала вражаючу адаптивність, збільшивши свою частку інвестицій у людський капітал до 7,9% ВВП у 2024 році, тоді як у 2020 році цей показник становив близько 6,5%. Це свідчить про глибоке усвідомлення українським урядом та суспільством критичної ролі людського потенціалу у повоєнному відновленні та формуванні майбутнього. [47]

Особливо помітною стала якісна трансформація структури інвестицій. Якщо ще у 2020 році основний обсяг коштів (понад 70%) спрямовувався на підтримку традиційної освітньої інфраструктури, то до 2024 року спостерігається значне переорієнтування. Частка, що припадає на цифрові освітні рішення та інноваційні формати навчання, зросла до 30%. Це відображає прискорення глобальних тенденцій цифровізації, які були посилені пандемією COVID-19, а згодом отримали додатковий імпульс в умовах необхідності дистанційного навчання та гнучких підходів до здобуття знань. Важливим кроком у 2024 році стало активізація механізмів державно-приватного партнерства (ДПП) в освітній сфері України. За результатами року, через ДПП вдалося залучити понад 15 млрд грн приватних інвестицій, що є значним зростанням порівняно з попередніми періодами. Це підкреслює зростаючу довіру приватного сектору до освітніх проєктів та потенціал синергії між державними та приватними зусиллями задля спільного розвитку.

Світові економічні тенденції 2024 року підтверджують пряму залежність між рівнем інвестицій у людський капітал та національною

конкуреноспроможністю. За даними Міжнародного валютного фонду, країни, які стабільно інвестують понад 7% свого ВВП у розвиток людського потенціалу, демонструють середньорічні темпи зростання ВВП на 1-1,8% вищі за середньосвітові. Український досвід останніх років повністю корелює з цією закономірністю: регіони з активнішими інвестиціями в людський капітал демонструють швидше відновлення економіки та більшу стійкість до наслідків деструктивних впливів. [29]

Сучасний етап розвитку економіки знань глибоко трансформує підходи до інвестування в людські ресурси, ставлячи в центр уваги інноваційні методи та інтенсивну цифровізацію. Згідно з авторитетним дослідженням McKinsey Global Institute за 2024 рік, майже 38% глобальних інвестицій у розвиток людського капіталу тепер спрямовані на розробку та впровадження цифрових навчальних платформ, а також застосування штучного інтелекту (ШІ) в освітньому процесі. Україна демонструє виразну динаміку у цьому напрямку: обсяги інвестицій у вітчизняний сегмент освітніх технологій (EdTech) у 2024 році сягнули 4,5 млрд грн, що є майже триразовим збільшенням порівняно з 2020 роком.

Особливий інтерес становить оцінка ефективності цих інноваційних інвестицій. За даними Міністерства цифрової трансформації, впровадження ШІ-платформ у корпоративному навчанні дозволило досягти зростання продуктивності тренінгів на 30-38%, одночасно забезпечивши скорочення операційних витрат до 20%. У секторі вищої освіти активне використання адаптивних систем навчання сприяло підвищенню успішності студентів на 12-16%, що переконливо свідчить про значний потенціал технологічних рішень у підвищенні якості та доступності освітнього процесу.

Аналіз секторальної структури інвестицій у людський капітал за останні чотири роки виявляє глибокі структурні зміни, що відображають динаміку ринку праці та формування нових національних пріоритетів. Якщо у 2020 році традиційна вища освіта утримувала лідерство за обсягами інвестицій (близько 40%), то до 2024 року ситуація кардинально змінилася, демонструючи значну диверсифікацію інвестиційних потоків:

1. IT-освіта – близько 25% (зростання у понад 3 рази);
2. Корпоративні навчальні центри – 20%;
3. Медична освіта – 17%;
4. Традиційна вища освіта – 16%;
5. Професійно-технічна освіта – 14%;
6. Дошкільна освіта – 8%.

Джерело: [6]

Такі зміни відображають не лише трансформацію ринку праці, а й зростання попиту на фахівців у галузях, безпосередньо пов'язаних з цифровою економікою, високими технологіями та потребами повоєнного відновлення країни. Варто підкреслити, що інвестиції в IT-освіту демонструють найвищу віддачу: за підрахунками експертів Дія.City, кожна гривня, вкладена в IT-навчання, генерує 4-6 грн додаткового ВВП протягом наступних трьох років, що підтверджує стратегічну ефективність цих цільових вкладень.

У глобальному контексті Україна демонструє помітний прогрес у сфері інвестицій у людський капітал. За індексом ефективності освітніх інвестицій (Educational Investment Efficiency Index) Україна піднялася з 58-го місця у 2020 році на 41-ше у 2024 році серед 65 аналізованих країн. Це є одним з найкращих показників серед країн Східної Європи, що не входять до складу ЄС, і підкреслює успіхи України навіть в умовах безпрецедентних випробувань. Позиції України у ключових міжнародних рейтингах станом на 2024 рік, які відображають рівень розвитку її людського капіталу, виглядають наступним чином: [Таблиця 2.3]

Таблиця 2.3

Позиції України у міжнародних рейтингах (2024 р.)

Рейтинг	Місце	Показник
Індекс розвитку людського капіталу	45	0,72
Глобальний індекс навичок	38	65,3
Індекс цифрової освіти	32	70,5

Доступність вищої освіти	34	62,8
--------------------------	----	------

Джерело: UNDP Human Development Report 2024

[<https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24>] [54]

Ці дані свідчать про те, що, попри воєнні умови, Україна зуміла не лише зберегти, а й значно поліпшити свої позиції у сфері розвитку людського капіталу. Особливо вражаючим є прогрес у сфері цифрової освіти, де за чотири роки країна піднялася на 16 позицій у глобальному рейтингу, що відображає ефективність державних та приватних ініціатив у відповідь на виклики сучасності.

Аналіз Всесвітнього економічного форуму переконливо демонструє, що якість інституційного середовища визначає до 35% варіації віддачі від інвестицій у людський капітал. В українському контексті можна виділити кілька ключових факторів, що сформувалися під впливом останніх років. Перше, реформа освітнього менеджменту 2022-2023 років призвела до створення та функціонування Національного агентства кваліфікацій, яке у 2024 році забезпечило гармонізацію понад 70% професійних стандартів з європейськими вимогами. Це дозволило підвищити ефективність корпоративних інвестицій у навчання персоналу на 20-25% за рахунок кращої відповідності освітніх програм реальним потребам ринку праці та міжнародним стандартам.

Друге, впровадження цифрового профілю працівника в системі "Дія" створило унікальний механізм моніторингу та оцінки індивідуальної віддачі від інвестицій у навчання. Станом на середину 2024 року ця система охопила понад 6 млн працюючих українців, забезпечуючи прозорість кар'єрних траєкторій та дозволяючи точніше оцінювати ефективність витрат на підвищення кваліфікації. Масштабна російська агресія значно вплинула на структуру інвестицій у людський капітал, сформувавши абсолютно нові пріоритети, зумовлені нагальними потребами суспільства та необхідністю швидкого реагування на гуманітарні виклики: [<https://www.who.int/mega-menu/emergencies/emergencies/ukraine-emergency>] [48]

1. Медична реабілітація: Витрати на реабілітацію ветеранів та постраждалих від бойових дій у 2024 році зросли до 4% ВВП, порівняно з 0,7% у 2020 році. При цьому значна частина цих інвестицій (близько 40%) була забезпечена міжнародними донорами через спеціальні програми підтримки.
2. Психологічна допомога: Створення та розширення національної мережі психологічної реабілітації та підтримки потребувало понад 10 млрд грн інвестицій у 2023-2024 роках, що підкреслює зростаюче усвідомлення важливості ментального здоров'я нації.
3. Швидке навчання та перекваліфікація: Програми прискореної підготовки (тривалістю 3-6 місяців) для військовослужбовців, які демобілізуються, охопили понад 200 тис. осіб у 2024 році, забезпечуючи їхню оперативну реінтеграцію у цивільне життя та ринок праці.

Проведений всебічний аналіз динаміки інвестицій у людський капітал в Україні за період 2020-2024 років дозволяє констатувати низку ключових тенденцій та закономірностей. Насамперед, слід відзначити суттєве зростання загального обсягу інвестицій у людський капітал з 6,5% до 7,9% ВВП. Це переконливо свідчить про глибоке усвідомлення його стратегічної ролі у відновленні та подальшому розвитку національної економіки. Важливо, що цей показник не лише досяг, а й перевищив середньоєвропейський рівень, що є особливо значущим в умовах воєнного стану.

Структура інвестицій зазнала якісних трансформацій – від переваги традиційної освітньої інфраструктури до активного впровадження сучасних цифрових рішень, частка яких зросла до 30% у 2024 році. Особливо вражаючими є темпи розвитку ІТ-освіти, обсяги інвестицій у яку збільшилися більш ніж утричі, що повністю відповідає глобальним трендам цифрової трансформації та нагальним потребам ринку праці. При цьому корпоративний сектор показав зразкову адаптивність, збільшивши витрати на підготовку персоналу до 20% від загального обсягу інвестицій.

Інституційні реформи 2022-2024 років, зокрема створення Національної рамки кваліфікацій та впровадження цифрового профілю працівника в системі

"Дія", забезпечили зростання ефективності інвестицій на 20-25%. Це переконливо підтверджує тезу про вирішальну роль сталого інституційного середовища у забезпеченні максимальної віддачі від вкладень у людський капітал. Військовий фактор кардинально вплинув на трансформацію інвестиційних пріоритетів, зокрема через необхідність масштабних програм медичної та психологічної реабілітації, на які у 2024 році припадало значна частка інвестицій у відновлення людського капіталу. Перспективи подальшого розвитку пов'язані з реалізацією Національної стратегії інвестування в людський капітал до 2030 року, яка передбачає досягнення рівня інвестицій у 10% ВВП. Ключовими пріоритетами мають стати: ефективна інтеграція ветеранів у цивільну економіку, подальший розвиток мережі регіональних центрів професійного зростання та широкомасштабне впровадження технологій штучного інтелекту у корпоративне навчання. Реалізація цих завдань дозволить Україні не лише ефективно відновити, а й значно підвищити якість свого людського капіталу в повоєнний період, закладаючи міцний фундамент для сталого економічного зростання та соціального добробуту.

Впровадження електронної системи моніторингу результативності освітніх програм, яке розпочалося у 2023 році, дало змогу у 2024 році оперативно відстежувати ефективність інвестицій на рівні конкретних проєктів та закладів освіти. Згідно з даними Міністерства освіти і науки України, у понад 60% випадків після запровадження системи були переглянуті або оптимізовані навчальні плани, що позитивно вплинуло на працевлаштування випускників: рівень зайнятості серед молоді, яка завершила освітні програми з адаптивним змістом, перевищив 75%.

Таблиця 2.4

Основні результати інвестицій у людський капітал в Україні у 2023–2024 роках
змістом, перевищив 75%

Показник	2023 рік	2024 рік	Динаміка, %
Кількість освітніх закладів, підключених до	315	812	1,58

системи моніторингу			
Випадків оптимізації навчальних планів після впровадження системи	–	62%	–
Рівень працевлаштування випускників адаптивних програм	68%	75%	+7 в.п.
Частка студентів, залучених до дуального навчання	18%	25.6%	0,42
Обсяг міжнародної технічної допомоги у сферу освіти та науки, млн євро	192	315	0,64
Частка коштів, спрямованих на підвищення кваліфікації викладачів	27%	33%	+6 в.п.

Джерело: Міністерство освіти і науки України (аналітичні звіти за 2023–2024 р) [<https://mon.gov.ua/nauka/nauka-2/informatsiyno-analitichni-materiali>] [25]

Вагому роль відіграла також інтеграція в систему освіти принципів дуального навчання. Протягом 2024 року кількість студентів, залучених до дуальних форм підготовки, зросла на 42%, що дозволило суттєво скоротити період адаптації випускників до вимог реального виробництва та збільшити їхню продуктивність з перших місяців роботи. Це особливо актуально для харчової промисловості, ІТ-сектору, логістики, медичних послуг — галузей, які формують основу економічного відновлення країни.

Крім того, важливо відзначити позитивний вплив міжнародної технічної допомоги на розбудову людського капіталу. Зокрема, у 2024 році Україна отримала понад 300 млн євро у межах програм Erasmus+, Horizon Europe, а також грантів від GIZ і USAID. Значна частка цих коштів була спрямована на підвищення кваліфікації викладацького складу, модернізацію освітніх програм та інтеграцію інноваційних методик у навчальний процес.

Таким чином, динаміка інвестицій у людський капітал в Україні у 2020–2024 роках демонструє стійку позитивну тенденцію як за обсягом, так і за якістю. Глибока структурна трансформація інвестиційного профілю, акцент на цифровізацію, активізація державно-приватного партнерства та посилення

інституційної спроможності системи освіти створюють потужне підґрунтя для довгострокового економічного зростання. Усі ці фактори підтверджують, що людський капітал стає не лише ресурсом, а центральною віссю національної стратегії розвитку.

2.3 Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал

Ефективність інвестицій у людський капітал виступає як ключовий показник, що дозволяє оцінити раціональність вкладених ресурсів та їхній вплив на економічний розвиток і соціальний добробут. В умовах сучасних викликів, зокрема воєнного стану та необхідності швидкого відновлення, системна оцінка ефективності набуває критичного значення для України. Вона дає змогу не лише виміряти пряму віддачу від інвестицій, а й ідентифікувати численні опосередковані ефекти, що формують довгострокові конкурентні переваги країни та її економічних суб'єктів.

Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал передбачає використання широкого спектру методичних підходів, які традиційно класифікуються на кількісні та якісні. Кількісні методи орієнтовані на вимірювання фінансової та економічної віддачі, тоді як якісні зосереджуються на соціальних, інституційних та репутаційних факторах.

Серед ключових кількісних підходів доцільно виділити [<https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>]:

1. Розрахунок внутрішньої норми дохідності (IRR). Цей метод дозволяє визначити таку ставку дисконтування, за якої чиста поточна вартість (NPV) інвестицій дорівнює нулю. Високе значення IRR свідчить про високу інвестиційну привабливість та ефективність вкладень. Наприклад, аналіз програм підвищення кваліфікації в українському ІТ-секторі у 2024 році показав IRR на рівні 27-33%, що значно перевищує середній показник для традиційних галузей економіки.
2. Аналіз співвідношення "витрати-вигоди" (Cost-Benefit Analysis – CBA). Даний підхід передбачає зіставлення сукупних витрат на інвестиції з отриманими вигодами. Для інвестицій у людський капітал вигоди можуть проявлятися у зростанні продуктивності праці, зниженні

плинності кадрів, скороченні витрат на адаптацію нових співробітників, а також у підвищенні інноваційної активності. За даними аналітичних звітів, у 2024 році кожна гривня, інвестована в програми перекваліфікації ветеранів, генерувала 1,9-2,6 грн вигод у вигляді зростання їхньої зайнятості, збільшення податкових надходжень та зменшення соціальних виплат.

3. Вимірювання приросту доданої вартості на працівника. Цей індикатор дозволяє відстежувати, наскільки зросла економічна цінність, створена одним працівником, після цілеспрямованих інвестицій у його розвиток. У корпоративному секторі, зокрема на виробничих підприємствах України, які впроваджували комплексні програми навчання у 2023-2024 роках, спостерігався приріст доданої вартості на працівника на рівні 11-16%. Цей факт підтверджує, що ефективний менеджмент людського капіталу є запорукою підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Якісні методи оцінки, хоча й не вимірюються у грошовому еквіваленті, є не менш важливими, оскільки вони розкривають неочевидні, але значущі фактори впливу інвестицій [<https://www.socialcapitalresearch.com/using-employee-surveys-measure-social-capital-organisation>] :

1. Опитування та фокус-групи. Дозволяють з'ясувати рівень задоволеності працівників навчанням, їхнє психоемоційний стан, рівень мотивації та лояльності до компанії.
2. Оцінка впливу на корпоративну культуру. Інвестиції у навчання та розвиток можуть суттєво сприяти формуванню культури безперервного навчання, інноваційності, відкритості до змін та підвищенню загального рівня організаційної зрілості.
3. Аналіз впливу на соціальний капітал. Зокрема, інвестиції у програми корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) сприяють зростанню довіри, покращенню співпраці та взаємодопомоги у громадах, що має довгострокові позитивні наслідки для іміджу та стійкості компанії.

Ефективність інвестицій у людський капітал детермінується низкою

взаємопов'язаних факторів, які формують сприятливе інституційне та економічне середовище. У контексті України, особливо після початку широкомасштабної агресії у 2022 році, ці фактори набувають специфічного та посиленого значення.

Якість інституційного середовища. Наявність чітких, прозорих законодавчих норм, ефективної системи державного управління, а також дієвих процедур ліцензування та акредитації освітніх закладів прямо впливає на віддачу від інвестицій. Впровадження Національної рамки кваліфікацій у 2024 році значно підвищило прозорість та ефективність взаємодії між освітньою системою та ринком праці, що позитивно позначилося на загальній ефективності навчання та перепідготовки.

Інноваційність та цифровізація. Активне впровадження EdTech-рішень, ШІ-платформ для навчання, а також системний розвиток цифрових компетенцій є ключовим фактором підвищення ефективності інвестицій. Ці технології дозволяють індивідуалізувати освітній процес, зробити його більш доступним, гнучким та масштабованим, що є особливо важливим в умовах мобільності населення та необхідності швидкої адаптації до нових викликів.

Адаптивність системи освіти до потреб ринку праці. Швидка та адекватна реакція освітніх програм на динамічні зміни у попиті на професії, зокрема зростання попиту на ІТ-спеціалістів, інженерів та робітничі спеціальності для відбудови, є вирішальною для підвищення ефективності інвестицій. Наприклад, створення центрів швидкої перепідготовки для військовослужбовців у 2023-2024 роках дозволило ефективно реінтегрувати їх у цивільну економіку, максимізуючи віддачу від програм соціальної та професійної підтримки.

Аналіз регіонального розподілу інвестицій у сферу освіти виявляє суттєві диспропорції. У 2023 році найбільше фінансування отримали Київ (понад 22% від загального обсягу) та Львівська область (понад 12%), тоді як більшість сільських районів Західної, Центральної та Південної України отримували менш ніж 3% від необхідного рівня фінансування. Це призводить до освітньої нерівності, різниці у якості навчання, нестачі кваліфікованих кадрів у

віддалених громадах.

Ступінь залученості приватного сектору. Активне державно-приватне партнерство у сфері освіти та розвитку людського капіталу дає змогу залучати значні додаткові фінансові ресурси, експертизу та інноваційні підходи, що суттєво підвищує ефективність інвестиційних проєктів. Корпоративні навчальні центри, частка інвестицій у які зросла до 20% у 2024 році, є яскравим прикладом такої синергії та взаємовигідної співпраці.

Макроекономічна стабільність та інвестиційний клімат. Хоча ці фактори є зовнішніми для інвестицій у людський капітал, вони створюють загальні умови для їх ефективної реалізації. Зниження інфляції, стабілізація національної валюти та покращення загального бізнес-клімату у 2024 році сприяли зростанню довіри інвесторів та підвищенню їхньої готовності вкладати кошти у довгострокові проєкти, до яких належать і інвестиції в людський капітал.

В умовах повномасштабної війни та подальшої необхідності повоєнного відновлення, оцінка ефективності інвестицій у людський капітал набуває специфічних рис та розширює коло вимірюваних показників. Пріоритетними стають не лише традиційні економічні показники, а й соціальні, гуманітарні та психологічні ефекти, що безпосередньо впливають на стійкість суспільства, його здатність до консолідації та відродження.

Наприклад, інвестиції у медичну та психологічну реабілітацію ветеранів та постраждалих не завжди генерують пряму фінансову віддачу у короткостроковій перспективі. Проте вони є абсолютно критично важливими для збереження соціальної стабільності, фізичного та ментального здоров'я нації, а також успішної реінтеграції захисників у цивільне життя. Ефективність цих програм вимірюється через зниження рівня інвалідності, покращення ментального стану, успішність реінтеграції у суспільство та ринок праці. За даними аналітичних звітів, у 2024 році показники успішної соціальної та професійної реінтеграції військовослужбовців, які пройшли комплексні програми реабілітації, зросли на 17% порівняно з тими, хто не мав доступу до таких програм.

Інвестиції у програми швидкої перепідготовки для внутрішньо переміщених осіб та демобілізованих військових є іншим яскравим прикладом специфічної ефективності. Їхня ефективність оцінюється не лише через відсоток працевлаштованих, а й через скорочення термінів пошуку роботи, збільшення середнього доходу, підвищення соціальної адаптації та психологічної стійкості. У 2024 році середній термін працевлаштування учасників цих програм скоротився на 28%, що свідчить про високу адаптивність та результативність цих ініціатив. Зростання середнього доходу серед випускників програм сягнуло 18% порівняно з базовим рівнем до участі в навчанні. Близько 65% учасників зазначили покращення психологічного стану та відчуття особистої впевненості після завершення курсу. Такі результати підтверджують доцільність подальших інвестицій у подібні ініціативи як з боку держави, так і міжнародних партнерів. Поширення таких програм у регіонах з високим рівнем переміщеного населення сприяє зниженню соціальної напруги та стимулює локальний економічний розвиток. У таблиці 2.4 наведено дані про вплив інвестицій в людський капітал на продуктивність праці та економічне зростання в деяких країнах.

Таблиця 2.4

Вплив інвестицій в людський капітал на продуктивність праці в різних країнах

Країна	Інвестиції в освіту (у % ВВП)	Продуктивність праці (зміна в % за рік)	ВВП на душу населення (у дол.)
Японія	3,30%	0,018	41 000
Німеччина	4,10%	0,023	47 000
США	5,20%	0,025	65 000
Україна	4,70%	0,015	3 600

Джерело: OECD, World Bank, UNESCO Institute for Statistics (<https://data.worldbank.org>)

Країни, які інвестують у людський капітал через освітні програми, показують

стійкий ріст продуктивності праці, що, в свою чергу, сприяє зростанню ВВП на душу населення. Важливу роль в оцінюванні ефективності інвестицій у людський капітал відіграють інституції – як державні, так і приватні. Державні органи можуть виступати як інвестори (через систему освіти, профорієнтаційні програми, субсидії на перепідготовку), так і як регулятори, що створюють правила гри на ринку праці. У цьому контексті доцільним є порівняння країн з високим рівнем інституційного розвитку (наприклад, Данія чи Нідерланди) з країнами, де відповідні структури ще формуються. Аналіз показує, що у країнах із сильною державною політикою в сфері освіти та зайнятості ефективність інвестицій у людський капітал зростає в кілька разів завдяки синергії між секторами.

Ефективність інвестицій у людський капітал також залежить від галузевої специфіки. У високотехнологічних галузях, наприклад, ІТ, фармацевтика, біотехнології, ефекти від освітніх вкладень проявляються швидше й мають вищу окупність, оскільки потреба у кваліфікованих кадрах є критичною. Водночас у традиційних галузях, як-от харчова промисловість, інвестиції мають довший горизонт реалізації, але також можуть призводити до помітного зростання продуктивності, особливо за умови впровадження цифрових технологій та автоматизації виробництва.

Окрім економічної результативності, інвестиції в людський капітал мають потужний соціальний ефект. Підвищення рівня освіти та кваліфікації працівників сприяє зниженню рівня соціального напруження, зменшенню міграційних настроїв, підвищенню соціальної мобільності [таблиця 2.5].

Таблиця 2.5

Вплив перепідготовки на працевлаштування населення в регіонах України (2023 р.)

Регіон	Кількість осіб, що пройшли перепідготовку	Рівень працевлаштування після завершення курсу (%)
Дніпропетровська	3 200	68
Львівська	2 500	72

Одеська	1 800	65
Харківська	2 950	70

Джерело: Державний центр зайнятості України (<https://www.dcz.gov.ua>) [14]

У сучасних умовах цифрові технології істотно підвищують ефективність інвестицій у людський капітал. Вони дозволяють скоротити витрати на навчання через онлайн-курси, персоналізувати процес підготовки кадрів, швидко адаптувати програми під потреби ринку. Впровадження е-освіти та використання штучного інтелекту в системах управління знаннями дає змогу оперативно вимірювати результати навчання та оперативно коригувати освітні програми.

Ефективність інвестицій у людський капітал має багатовимірний характер. Вона проявляється не лише в прямому зростанні продуктивності чи доходів, а й у ширших соціальних змінах: посиленні мобільності, адаптивності населення, підвищенні інноваційного потенціалу. Використання кількісних та якісних методів оцінки (ROI, IRR, аналіз продуктивності, соціальних показників тощо) забезпечує комплексне розуміння результативності таких вкладень.

Висновки до другого розділу

Аналіз підтвердив, що інвестиції є системоутворюючим чинником економічного розвитку, що відображено в їхньому правовому регулюванні. В умовах глобалізації та цифровізації, ефективність людського капіталу стає вирішальним фактором конкурентоспроможності держав та підприємств.

Особливу увагу приділено людському капіталу як стратегічному ресурсу сучасної економіки. На відміну від матеріальних ресурсів, він здатен до самовідтворення та примноження через освіту, професійну підготовку та соціальний вплив. Саме інвестиції в людський потенціал формують конкурентні переваги національної економіки, а їхня ефективність залежить від комплексного впливу освітніх, медико-соціальних та інноваційних факторів.

Аналіз факторів, що визначають ефективність людського капіталу, показав, що

найсуттєвішими є рівень освіти, стан здоров'я, доступ до якісної професійної підготовки, цифрова компетентність та адаптивність до змін. Ці багатофакторні та взаємопов'язані чинники (економічні, соціальні, інституційні, індивідуальні) безпосередньо впливають на продуктивність працівників та загальну конкурентоспроможність. Інвестиції в ці складові мають системний ефект, створюючи основу для довгострокової конкурентоспроможності країни.

Таким чином, людський капітал має значну роль у забезпеченні інноваційного зростання, підвищенні продуктивності праці та адаптивності економіки до зовнішніх викликів. Його значущість виходить за межі ринку праці, впливаючи на соціальну стабільність та науково-технічний прогрес. Усвідомлення та цілеспрямоване інвестування в людський капітал є стратегічною необхідністю для сталого розвитку та процвітання України.

РОЗДІЛ 3

ФАКТОРИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

3.1. Інвестування в освіту як складова розвитку людського капіталу

Інвестування в освіту є ключовим чинником формування та розвитку людського капіталу, що, у свою чергу, визначає конкурентоспроможність економіки країни. Інвестиції в освіту сприяють підвищенню якості трудових ресурсів, інноваційного потенціалу суспільства та економічному зростанню в цілому. Використання людського капіталу визначається: рівнем заробітної плати, рівнем продуктивності, платоспроможності та якістю рівня життя.

Теоретичні засади інвестування в освіту глибоко розроблені в економічній науці, зокрема в теорії людського капіталу, яка розглядає витрати на освіту не як споживання, а як довгострокові вкладення, що генерують майбутні доходи та численні вигоди. Ця концепція підкреслює, що інвестиції у знання та навички людини є не менш, а часто й більш прибутковими, ніж інвестиції у

фізичний капітал. Інвестиції в освіту є ключовим фактором, що визначає інвестиційну привабливість як окремих індивідів, так і цілих економічних систем, формуючи їхній потенціал для інновацій та адаптації. Економічний ефект від таких вкладень проявляється у зростанні продуктивності праці, підвищенні заробітної плати, покращенні якості життя та збільшенні податкових надходжень до бюджету.

На індивідуальному рівні якісна освіта є прямим шляхом до зростання рівня доходів, підвищення шансів на працевлаштування та прискореного кар'єрного зростання. Освічені люди, як правило, володіють ширшим спектром навичок, демонструють вищу адаптивність до змін на ринку праці та мають більший потенціал для інноваційної діяльності та підприємництва. Це підтверджується численними аналізами, які показують, що додатковий рік навчання може підвищити індивідуальну продуктивність праці на 5-10%. Крім того, освіта сприяє розвитку критичного мислення, здатності до самонавчання, підвищенню загальної якості життя та активній громадянській позиції.

На макроекономічному рівні, інвестиції в освіту впливають на національну конкурентоспроможність. Країни з високим рівнем освіченості населення здатні швидше впроваджувати нові технології, розвивати наукоємні галузі та займати лідерські позиції у світовій економіці. Це проявляється у підвищенні загального рівня інноваційної активності, створенні доданої вартості та зростанні експортного потенціалу. В умовах четвертої промислової революції та прискореної цифровізації, інвестиції в STEM-освіту (наука, технології, інженерія, математика) та формування цифрових навичок стають абсолютною необхідністю. Країни, що інвестують у ці сфери, забезпечують собі перевагу у створенні робочих місць майбутнього та залученні міжнародних інвестицій.

Сучасні реалії, зокрема повномасштабна війна в Україні, підкреслили ще один вимір інвестицій в освіту – їхню роль у відновленні та стійкості суспільства. Навіть в умовах конфлікту, забезпечення доступу до якісної освіти, зокрема дистанційної, стає життєво важливим для збереження людського капіталу та підготовки майбутніх поколінь до відбудови країни. Інвестиції в освіту в цей період – це інвестиції у формування "капіталу стійкості", який дозволяє

адаптуватися до екстремальних умов, долати виклики та зберігати потенціал для розвитку. Це також включає адаптацію освітніх програм до потреб ринку праці, що трансформується під впливом війни, з акцентом на професії, необхідні для відновлення інфраструктури, енергетичної безпеки та оборонного комплексу.

Крім того, інвестування в освіту сприяє підвищенню соціальної мобільності та зменшенню нерівності. Доступ до якісної освіти, незалежно від соціально-економічного статусу чи географічного розташування, надає кожній людині можливість реалізувати свій потенціал. Це зменшує ризик соціального відчуження, сприяє формуванню більш згуртованого та стабільного суспільства. В умовах післявоєнної відбудови, саме інвестиції в освіту, орієнтовані на широкі верстви населення, допоможуть забезпечити рівні можливості для всіх, сприяючи швидшому та справедливішому відновленню країни. Таким чином, інвестиції в освіту є комплексним інструментом, що не тільки стимулює економічне зростання, а й формує основу для стійкого та справедливого розвитку суспільства в цілому.

На національному рівні інвестиції в освіту є ключовим фактором макроекономічного зростання, національної безпеки та соціальної стабільності. Вони сприяють формуванню кваліфікованої та адаптивної робочої сили, що є основою для розвитку високотехнологічних галузей, залучення прямих іноземних інвестицій та підвищення загальної конкурентоспроможності країни на світовій арені. Високий рівень освіти населення корелює зі зниженням рівня безробіття, підвищенням соціальної мобільності, зміцненням демократичних інститутів та покращенням показників здоров'я нації. Це також сприяє зменшенню соціальної нерівності та підвищенню рівня життя.

Освіта як об'єкт інвестування має довгостроковий характер віддачі, оскільки знання та навички, отримані в процесі навчання, впливають на продуктивність праці протягом усього життя людини. Інвестиції в освіту можуть бути як прямими (фінансування навчальних закладів, стипендії, гранти), так і непрямими (розвиток інфраструктури, підвищення кваліфікації

викладачів). За останнє десятиліття Україна демонструє нестабільність у фінансуванні освіти. Хоча частка витрат у ВВП залишається на рівні 5–7%, у реальному вираженні (з урахуванням інфляції) спостерігається зниження. Це створює значні виклики для модернізації освітньої системи, зокрема для оновлення матеріально-технічної бази, запровадження інноваційних методик та забезпечення гідної оплати праці педагогів. Більш того, нестабільність фінансування гальмує розвиток наукових досліджень та впровадження новітніх технологій, що є критично важливим для формування конкурентоспроможного людського капіталу. У таких умовах особливої ваги набуває залучення приватних інвестицій, партнерств з бізнесом та міжнародними донорами, які можуть компенсувати нестачу бюджетного фінансування. Ефективні приклади державно-приватного партнерства вже реалізуються у сферах ІТ-освіти та технічної підготовки, де бізнес безпосередньо зацікавлений у якісних кадрах. [таблиця 3.1].

Таблиця 3.1

Динаміка державних витрат на освіту (2015–2023 рр.)

Рік	Витрати (млрд грн)	% від ВВП	Інфляція (%)	Реальне зростання
2015	98,4	5,20%	43,30%	–12,1%
2017	112,6	5,80%	13,70%	0,015
2019	143,5	6,10%	7,90%	0,032
2021	155,7	6,50%	10,00%	–0,5%
2023	170,9	7,00%	18,50%	–4,3%

Джерело: Міністерство фінансів України, 2023 [https://mof.gov.ua/uk/budget_2023-582] [29]

Приватні інвестиції в освіту (корпоративні програми, платні послуги) залишаються на низькому рівні – лише 1,2% ВВП, що значно нижче, ніж у країнах ЄС (2,5–3,5%). Сучасні джерела підтверджують прямий вплив якісної освіти на економічний розвиток. В Україні спостерігається позитивна динаміка зайнятості випускників вищих навчальних закладів.

Серед ключових проблем української освітньої системи слід відзначити низьку частку приватних інвестицій (12% проти 34% у Польщі) та масовий відтік кваліфікованих фахівців - 40% випускників STEM-спеціальностей емігрують протягом 5 років після закінчення навчання. Згідно з даними Міністерства освіти та науки, близько 80% випускників українських університетів знаходять роботу протягом першого року після завершення навчання. Особливо високий попит спостерігається на фахівців технічних спеціальностей, де рівень працевлаштування сягає 85-90%.

Порівняльний аналіз динаміки інвестицій в освіту різних країн свідчить про чіткий зв'язок між обсягами фінансування освітньої сфери та економічними показниками. Наприклад, країни ЄС в середньому виділяють на освіту 9-11% ВВП, що суттєво вище українського показника (7% ВВП у 2023 році). Ця різниця безпосередньо впливає на якість підготовки фахівців та їх конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці.

Міжнародний досвід свідчить, що інвестиції в освіту завжди мають довгостроковий ефект. Країни, які системно інвестують у якісну освіту (Фінляндія, Швейцарія, Сінгапур), демонструють стабільне економічне зростання, високу продуктивність праці та низький рівень безробіття. Україні необхідно враховувати цей досвід при формуванні власної освітньої політики.

Сучасний ринок праці висуває нові вимоги до підготовки фахівців, що зумовлює необхідність реформування традиційних освітніх моделей. Дуальна освіта, яка поєднує теоретичне навчання з практичною роботою на підприємствах, довела свою ефективність у багатьох європейських країнах. Досвід Німеччини, де близько 60% молоді обирають дуальну форму навчання, демонструє її переваги: високий рівень працевлаштування випускників (85-90%) та їхню гарну адаптацію до реальних виробничих умов.

В Україні впровадження дуальної освіти знаходиться на початковому етапі, проте вже є позитивні приклади. Зокрема, за даними Міністерства економіки, пілотні проекти в галузі машинобудування та ІТ-технологій показали, що випускники дуальних програм:

- на 30-40% швидше адаптуються на робочому місці

- мають на 25% вищі стартові зарплати
- демонструють кращі практичні навички порівняно з випускниками традиційних програм

Світовий досвід пропонує кілька ефективних моделей фінансування освіти:

1. Корпоративні стипендіальні програми (70% великих компаній у США мають власні освітні ініціативи)
2. Державно-приватне партнерство (успішно реалізується у Південній Кореї та Сінгапурі)
3. Система освітніх ваучерів (запроваджена у Швеції та Нідерландах).

Таблиця 3.2

Порівняння інноваційних показників

Показник	Україна	Польща	Естонія	Фінляндія
Випускники в ІТ-секторі	25%	30%	35%	40%
Участь у стартапах	15%	25%	30%	45%
Патенти на 1 млн населення	12	25	50	75
Співпраця університет-бізнес	40%	60%	75%	85%

Джерело: Global Innovation Index 2023 — WIPO (World Intellectual Property Organization) [https://www.wipo.int/global_innovation_index] [52]

В Україні потенціал цих механізмів використовується недостатньо. Згідно з аналізом Національного банку України, частка приватних інвестицій у освіту становить лише 1,2% ВВП, що в 2-3 рази нижче, ніж у країнах ЄС. При цьому аналіз показує, що кожна гривня, інвестована в якісну освіту, приносить 5-7 гривень додаткового ВВП протягом 10 років.

Досвід країн, які пройшли шлях від аграрної до інноваційної економіки

(Південна Корея, Фінляндія, Ірландія), свідчить, що інвестиції в освіту є найефективнішим способом забезпечення довгострокового економічного зростання. Україна має всі передумови для реалізації подібного сценарію, проте для цього необхідна системна робота на всіх рівнях - від державного управління до окремих підприємств та навчальних закладів.

3.2 Вплив інвестування в професійну підготовку та здоров'я на розвиток людського капіталу та економіки України

Інвестування в охорону здоров'я буде впливати на якість освіти та на розвиток економіки країни. Сучасні економічний аналіз підтверджує прямий зв'язок між якістю людського капіталу та економічним зростанням країни. Міжнародний ринок праці поповнився висококваліфікованими працівникам, які отримали освіту в Україні. Згідно з даними Світового банку, кожен додатковий рік навчання в середньому підвищує продуктивність праці на 8-15%, а інвестиції в охорону здоров'я забезпечують до 24% приросту ВВП у довгостроковій перспективі. Україна, де лише 38% працівників проходять регулярне підвищення кваліфікації [60] (дані Держстату за 2023 рік), стикається з серйозними викликами у підтримці конкурентоспроможності робочої сили. Для порівняння, у країнах ЄС цей показник становить 60-75%, а в Південній Кореї – понад 80%. Професійна підготовка в Україні потребує глибоких реформ, зокрема впровадження дуальної освіти за німецькою моделлю, де близько 70% навчального часу присвячено практиці на підприємствах. Досвід Німеччини доводить ефективність такого підходу – країна має один з найнижчих рівнів молодіжного безробіття в Європі (5,8% у 2023 році) та лідирує у виробництві високотехнологічної продукції.

Не менш важливим фактором є стан здоров'я населення, який безпосередньо впливає на економічну продуктивність. За даними ВООЗ, українці втрачають до 10% ВВП щорічно через низьку тривалість життя та високу захворюваність на не інфекційні хвороби. Лише 3,2% ВВП України виділяється на охорону здоров'я, тоді як у країнах ЄС цей показник становить 8-11%. Для України критично важливим є запровадження превентивної медицини та корпоративних програм здоров'я, подібних до тих, що діють у

провідних ІТ-компаніях (Google, Microsoft), де витрати на профілактику складають до 30% медичного бюджету. Як видно з таблиці 3.3, Україна значно відстає від країн ЄС та лідерів у сфері інвестування в людський капітал. Це відставання негативно позначається на тривалості активного життя, працездатності та загальному рівні добробуту населення. Особливо вразливими залишаються працівники з фізично складних галузей, де рівень професійного вигорання та хронічних захворювань вищий за середній. В умовах війни та економічної нестабільності роль медичних інвестицій зростає, оскільки здорове населення — це не лише соціальна цінність, а й економічний ресурс. Посилення ролі корпоративної відповідальності в охороні здоров'я персоналу може стати важливим кроком до підвищення ефективності людського капіталу на національному рівні.

Таблиця 3.3

Порівняльні показники інвестування в людський капітал

Показник	Україна (2023)	ЄС (2023)	Південна Корея	Німеччина (2022)
Витрати на освіту (% ВВП)	4.72%	4.7%	4.87% (2021)	9.19%
Витрати на охорону здоров'я (% ВВП)	3.20%	10.4%	9.72% (2022)	12.65%
Частка працівників, які підвищують кваліфікацію	38%	62%	82%	75%
Продуктивність праці (USD/година, за ПКС)	5.2	80	53.3 (2023)	90.9

Джерело: Світовий банк: Портал даних про людський капітал (World Bank: Human Capital Data Portal) (humancapital.worldbank.org/en/home) [53]

Світовий досвід доводить, що комплексні інвестиції в професійну освіту та охорону здоров'я є найефективнішим інструментом підвищення конкурентоспроможності. Для України ключовими кроками мають стати: збільшення фінансування професійної підготовки до 7% ВВП, запровадження

податкових пільг для компаній, які інвестують у навчання співробітників, та реформа медичної системи з акцентом на профілактику. Реалізація цих заходів дозволить до 2030 року підвищити продуктивність праці на 40-50% та забезпечити стабільне економічне зростання на рівні 4-5% щорічно.

З огляду на ці виклики та низьку віддачу від інвестицій у людський капітал, що є наслідком структурних дисбалансів та регіональних нерівностей, для України є життєво необхідним системний перегляд підходів до інвестування в освіту та охорону здоров'я. Досвід розвинених країн переконливо демонструє, що успіх у формуванні високопродуктивного людського капіталу залежить від комплексної та довгострокової стратегії, яка поєднує фінансові вливання з цілеспрямованими реформами. Саме такі інтегровані рішення дозволяють створити умови для безперервного розвитку навичок, покращення стану здоров'я населення та підвищення його загальної конкурентоспроможності на світовому ринку праці.

Сучасна економіка знань вимагає комплексного підходу до оцінки ефективності освітніх інвестицій. На відміну від традиційних секторів економіки, де результати інвестування можна виміряти у короткостроковій перспективі, освіта дає відкладений, але стратегічно важливий ефект. За даними ОЕСР, країни, які систематично інвестують у освіту на рівні 5-6% ВВП, демонструють стабільне зростання продуктивності праці на 1,5-2% щорічно [таблиця 3.4].

Таблиця 3.4

Порівняльна таблиця найвідоміших університетів шести країн із приблизною кількістю студентів, які навчалися в них у 2024 році:

Країна	Університет	Кількість студентів (2024)
Данія	Копенгагенський університет	~36,500
США	Гарвардський університет	~22,680

Південна Корея	Сеульський національний університет	29,073
Німеччина	Людвіг-Максиміліанський університет у Мюнхені	54,616
Фінляндія	Гельсінський університет	31,462
Україна	Київський національний університет імені Т. Шевченка	~25,000

Джерело: Офіційні сайти університетів (ku.dk, harvard.edu, en.snu.ac.kr, lmu.de, helsinki.fi, knu.ua)

Український досвід останніх років показує складну динаміку освітніх інвестицій. З одного боку, ми спостерігаємо значний прогрес у кількісних показниках - охоплення вищою освітою сягає 80%, що є одним з найвищих показників серед країн Східної Європи. Проте якісні параметри залишаються проблемними: лише 30% випускників працюють за отриманою спеціальністю, а рівень адаптації освітніх програм до потреб ринку праці не перевищує 40%.

Інноваційний потенціал освітніх інвестицій в Україні реалізується недостатньо. Хоча кількість IT-фахівців зростає на 20-25% щорічно, лише 15% випускників технічних спеціальностей залучаються до інноваційних проєктів. Для порівняння, у Польщі цей показник сягає 35%, а в Естонії - понад 40%. Перспективи підвищення ефективності освітніх інвестицій в Україні пов'язані з кількома ключовими напрямками. Перше, необхідно розвивати механізми державно-приватного партнерства, що дозволить залучити додаткові джерела фінансування. Друге, варто реформувати систему професійної освіти, орієнтуючи її на конкретні потреби ринку праці. Третє, важливо створити ефективну систему мотивації для викладачів, яка передбачатиме залежність оплати праці від якості навчального процесу.

Досвід країн, які досягли успіху в розвитку людського капіталу (наприклад, Південної Кореї чи Фінляндії), свідчить, що системні інвестиції в освіту дають максимальний ефект при умові їхньої стабільності та довгостроковості. Для України це означає необхідність розробки цілісної стратегії розвитку освіти на період не менше 10-15 років, яка б поєднувала інтереси держави, бізнесу та

громадянського суспільства. Підвищення ефективності освітніх інвестицій вимагає не лише збільшення фінансування, але й глибоких системних змін у підходах до управління освітньою сферою, її інтеграції з економікою та соціальним розвитком країни.

Інвестування в освіту є ключовим чинником формування та розвитку людського капіталу, що, у свою чергу, визначає конкурентоспроможність економіки країни. Ці інвестиції сприяють підвищенню якості трудових ресурсів, інноваційного потенціалу суспільства та економічному зростанню в цілому. Використання людського капіталу визначається низкою індикаторів: рівнем заробітної плати, рівнем продуктивності, платоспроможності населення та загальною якістю рівня життя.

Теоретичні засади інвестування в освіту глибоко розроблені в економічній науці, зокрема в теорії людського капіталу, яка розглядає витрати на освіту не як споживання, а як довгострокові вкладення, що генерують майбутні доходи та численні вигоди. Ця концепція підкреслює, що інвестиції у знання та навички людини є не менш, а часто й більш прибутковими, ніж інвестиції у фізичний капітал. Інвестиції в освіту є ключовим фактором, що визначає інвестиційну привабливість як окремих індивідів, так і цілих економічних систем, формуючи їхній потенціал для інновацій та адаптації. Економічний ефект від таких вкладень проявляється у зростанні продуктивності праці, підвищенні заробітної плати, покращенні якості життя та збільшенні податкових надходжень до бюджету.

На індивідуальному рівні якісна освіта є прямим шляхом до зростання рівня доходів, підвищення шансів на працевлаштування та прискореного кар'єрного зростання. Освічені люди, як правило, володіють ширшим спектром навичок, демонструють вищу адаптивність до змін на ринку праці та мають більший потенціал для інноваційної діяльності та підприємництва. Це підтверджується численними аналізами, які показують, що додатковий рік навчання може підвищити індивідуальну продуктивність праці на 5-10%. Крім того, освіта сприяє розвитку критичного мислення, здатності до самонавчання, підвищенню загальної якості життя та активній громадянській позиції.

Сучасні реалії, зокрема повномасштабна війна в Україні, підкреслили ще один вимір інвестицій в освіту – їхню роль у відновленні та стійкості суспільства. Навіть в умовах конфлікту, забезпечення доступу до якісної освіти, зокрема дистанційної, стає життєво важливим для збереження людського капіталу та підготовки майбутніх поколінь до відбудови країни. Інвестиції в освіту в цей період – це інвестиції у формування "капіталу стійкості", який дозволяє адаптуватися до екстремальних умов, долати виклики та зберігати потенціал для розвитку. Це також включає адаптацію освітніх програм до потреб ринку праці, що трансформується під впливом війни, з акцентом на професії, необхідні для відновлення інфраструктури, енергетичної безпеки та оборонного комплексу.

Крім того, інвестування в освіту сприяє підвищенню соціальної мобільності та зменшенню нерівності. Доступ до якісної освіти, незалежно від соціально-економічного статусу чи географічного розташування, надає кожній людині можливість реалізувати свій потенціал. Це зменшує ризик соціального відчуження, сприяє формуванню більш згуртованого та стабільного суспільства. В умовах післявоєнної відбудови, саме інвестиції в освіту, орієнтовані на широкі верстви населення, допоможуть забезпечити рівні можливості для всіх, сприяючи швидшому та справедливішому відновленню країни. Таким чином, інвестиції в освіту є комплексним інструментом, що не тільки стимулює економічне зростання, а й формує основу для стійкого та справедливого розвитку суспільства в цілому.

Станом на 2024 рік, Україна показує позитивну динаміку в напрямі збільшення державних інвестицій у розвиток людського капіталу, особливо у сферах освіти та охорони здоров'я. Згідно з даними Міністерства фінансів України, на охорону здоров'я було передбачено 203,4 млрд грн, що на 25,8 млрд грн більше порівняно з 2023 роком. Основними напрямками фінансування стали реалізація державних гарантій медичного обслуговування населення, розвиток екстреної медичної допомоги, оновлення медичної інфраструктури, а також розширення програм вакцинації. Освіта як галузь отримала 179,1 млрд грн, що на 22,9 млрд грн більше, ніж у попередньому році. Частина цих коштів

спрямовується на підвищення зарплат педагогічного персоналу, оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти, розвиток цифрових освітніх платформ, впровадження STEM-освіти та розвиток наукових досліджень у вищих навчальних закладах.

Водночас, ефективність інвестицій у людський капітал не зводиться лише до обсягів фінансування, а й значною мірою залежить від їхньої структури та цільового спрямування. Навіть при збільшенні абсолютних обсягів видатків на освіту та охорону здоров'я, критично важливим є їхній розподіл. Адже недостатня увага до превентивної медицини, застарілі освітні програми або відсутність механізмів адаптації до потреб ринку праці можуть нівелювати позитивний ефект від збільшення фінансування. Саме тому для України ключовим є не лише кількісне нарощування інвестицій, а й їхня якісна перебудова, спрямована на максимальне розкриття потенціалу людського капіталу та забезпечення його безпосереднього внеску в економічне зростання. Такий підхід є запорукою досягнення європейських стандартів як у сфері соціальних послуг, так і у темпах економічного розвитку.

Світовий досвід переконливо свідчить про безпосередній зв'язок між інвестиціями у людський капітал і темпами економічного зростання. Зокрема, у США економісти підраховали, що кожен долар, вкладений у вищу освіту, повертається у вигляді 8–10 доларів економічного приросту. Це обумовлено високим рівнем зайнятості, продуктивності праці та інноваційної активності випускників. У країнах Європейського Союзу аналогічний коефіцієнт коливається в межах 4–7 доларів на кожен вкладений долар.

Ці показники свідчать про необхідність кардинальних реформ у системі вищої освіти України. Важливо адаптувати навчальні програми до потреб сучасного ринку, запроваджувати дуальні форми навчання, активніше залучати роботодавців до формування змісту освіти.

За оцінками експертів Інституту демографії та соціальних досліджень, return on investment (ROI) у вищу освіту складає лише 2–3 долари. Така низька віддача пов'язана зі структурними проблемами на ринку праці, включаючи

відсутність робочих місць за фахом, занижену оплату праці, а також високий рівень трудової міграції, особливо серед молоді з вищою освітою.

В сучасних умовах розвитку економіки у багатьох сільських школах недостатня кількість комп'ютерів та мультимедійного обладнання, що не дозволяє якісному проведенню дистанційного навчання. Такий дефіцит критично ускладнює якісне проведення дистанційного навчання, що стало життєво необхідним в умовах пандемії COVID-19 та повномасштабного вторгнення. Діти з сільської місцевості, не маючи доступу до сучасних технологій, позбавлені рівних освітніх можливостей, що посилює освітню нерівність та гальмує формування їхніх цифрових навичок, ключових для успіху в сучасному світі. Це створює "цифровий розрив", який, замість того, щоб скорочуватися, може поглиблюватися, якщо не вживати цілеспрямованих заходів для інвестування в інфраструктуру та забезпечення рівного доступу до технологій по всій країні.

Цифрові рішення відіграють критичну роль у формуванні та розвитку людського капіталу, інтегруючи можливості у сфері освіти та охорони здоров'я. Сучасні онлайн-платформи та електронні освітні ресурси забезпечують безперервний доступ до знань, дозволяють реалізувати індивідуальні освітні траєкторії та значно підвищують рівень охоплення якісною освітою, незалежно від географічного розташування. Досвід Фінляндії, де понад 90% учнів активно використовують онлайн-платформи, показує ефективність такого підходу у підвищенні якості навчання та зниженні адміністративного навантаження на вчителів.

В Україні цифровізація освіти та медицини є частиною економічної державної стратегії. Потрібне розширення пілотних проєктів, посилення кібербезпеки, навчання персоналу, а також активна участь ІТ-сектору у формуванні цифрових рішень для соціальних галузей.

На основі проведеного аналізу було визначено, що для формування сталого, інклюзивного людського капіталу, який би сприяв інноваційному розвитку економіки України, необхідно реалізувати наступні заходи: по-перше, збільшення видатків на освіту та охорону здоров'я до 7% та 6% ВВП

відповідно — це дозволить забезпечити необхідний рівень інфраструктури та оплати праці у соціальній сфері. По-друге, підтримка дуальної освіти — активне впровадження моделей співпраці між навчальними закладами та підприємствами, що дозволить зменшити розрив між освітою та потребами ринку праці. По-третє, цифровізація соціальних послуг, яке визначається як створення національної цифрової платформи освіти та медицини, забезпечення доступу до неї навіть у найвіддаленіших населених пунктах. По-четверте, податкове стимулювання бізнесу - це надання пільг компаніям, що інвестують у навчання, перекваліфікацію, оздоровлення та страхування своїх працівників. По-п'яте, моніторинг і оцінка результативності необхідно для впровадження незалежного аудиту інвестицій у людський капітал із застосуванням систем Big Data та штучного інтелекту для прогнозування ефектів.

Визначені заходи та комплексні втілення дозволять покращити рівень життя громадян та підвищать продуктивність праці, розширити інноваційні можливості та підвищити конкурентоспроможність України на глобальному ринку праці.

3.3 Міжнародний досвід інвестування в людський капітал

Інвестування в людський капітал є ключовим чинником забезпечення економічного зростання, конкурентоспроможності та сталого розвитку країни. Світовий досвід показує, що саме ті держави, які системно фінансують освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку і перепідготовку кадрів, досягають найвищих результатів у сфері економіки та соціального добробуту. У цьому підрозділі розглядається міжнародна практика формування та реалізації політики інвестування в людський капітал, з урахуванням прикладів розвинених та країн, що розвиваються, а також ролі міжнародних організацій у фінансуванні людського потенціалу.

Світовий банк щороку публікує Індекс людського капіталу (Human Capital Index), який відображає потенціал економіки залежно від стану освіти, охорони здоров'я та очікуваної продуктивності праці. За результатами 2023 року лідерами НСІ стали Сінгапур (0.93), Фінляндія (0.91) та Японія (0.90). У

цих країнах середня тривалість навчання перевищує 13 років, а очікувана тривалість життя становить понад 84 роки. Такі показники свідчать про глибоку інтеграцію стратегій інвестування в людський капітал у загальнодержавну політику.

Скандинавські країни (Швеція, Данія, Норвегія) демонструють унікальну модель державного інвестування в людський капітал. Освітні послуги є безкоштовними на всіх рівнях, медичне страхування є універсальним, а програми підвищення кваліфікації забезпечуються за рахунок державних та муніципальних фондів. Витрати на освіту перевищують 6% ВВП, що дозволяє цим країнам формувати інноваційне, мобільне та висококваліфіковане суспільство. Окрему увагу приділено розвитку навичок lifelong learning та підтримці професійної мобільності громадян.

Німеччина є прикладом ефективної реалізації дуальної системи освіти. Близько 60% молоді проходить професійну підготовку одночасно у навчальному закладі та на підприємстві. Такий підхід дозволяє забезпечити високий рівень працевлаштування випускників і зменшує навантаження на державні інституції у сфері зайнятості. Важливу роль у функціонуванні цієї моделі відіграють торгово-промислові палати, які займаються сертифікацією кваліфікацій та взаємодією з роботодавцями.

Китай демонструє приклад стратегічного планування розвитку людського капіталу. В рамках програми «Made in China 2025» уряд країни активно інвестує в освіту, охорону здоров'я, цифровізацію освітніх процесів та формування кадрів для високотехнологічних галузей. Витрати на освіту становлять понад 4% ВВП. У співпраці з провідними транснаціональними корпораціями (Huawei, Alibaba) реалізуються програми з підготовки спеціалістів у сферах ІТ, інженерії, біотехнологій.

Бразилія також активно фінансує освітню галузь (понад 6% ВВП), проте стикається з рядом викликів: нерівність у доступі до послуг, низька якість базової освіти, недостатнє фінансування сільських регіонів. Частину програм вдалося реалізувати завдяки технічній допомозі міжнародних організацій, зокрема ЮНЕСКО та ОЕСР. Значні ресурси спрямовуються на боротьбу з

дитячою неписьменністю та доступ до базової медичної допомоги в бідних районах.

Вагому роль у розвитку людського капіталу відіграють міжнародні фінансові інституції. Світовий банк у 2022 році профінансував проєкти на суму понад 17 млрд доларів у сферах охорони здоров'я, гендерної рівності, доступу до середньої освіти в Індії, Індонезії, Нігерії. ВООЗ інвестувала 9,8 млрд доларів у програми вакцинації та розвиток первинної медицини у понад 100 країнах. ЮНЕСКО спрямувала понад 5,2 млрд доларів на цифровізацію шкільної освіти та підтримку системи дистанційного навчання в країнах Африки.

Загалом міжнародна практика підтверджує, що системне інвестування в людський капітал є не лише запорукою соціального прогресу, але й потужним інструментом підвищення продуктивності праці, інноваційної активності та конкурентоспроможності держави. Успішні країни демонструють, що синергія державного, приватного сектору та громадських ініціатив у поєднанні з цільовим фінансуванням дає змогу реалізовувати довгострокові стратегії сталого розвитку.

Для України особливо важливо переймати найкращі міжнародні практики у сфері освіти, медицини та підготовки кадрів, адаптуючи їх до національних особливостей і ресурсних можливостей. Це дозволить не лише зменшити соціальну нерівність, але й створити передумови для інтеграції у глобальні економічні процеси як рівноправного партнера.

У країнах з високим рівнем інвестування в людський капітал, як-от Сінгапур, ключову роль відіграє державне субсидування інноваційних освітніх платформ та програм професійного вдосконалення. Держава також активно стимулює бізнес до інвестування в персонал через податкові пільги, цільові фонди та публічно-приватне партнерство.

У Німеччині прикладом ефективної системи інвестування в людський капітал є дуальна модель освіти, яка поєднує навчання в закладах освіти з практикою на підприємствах. Така система дозволяє формувати висококваліфікованих фахівців, адаптованих до потреб конкретних галузей економіки. Крім цього, важливою складовою інвестицій у людський капітал є

охорона здоров'я. Наприклад, у Швеції витрати на медицину становлять понад 10% ВВП, і значна частина спрямовується на профілактичні програми, що безпосередньо впливають на працездатність і тривалість активного життя населення.

Позитивним прикладом успішної інвестиційної моделі є також Південна Корея, яка за кілька десятиліть перетворилася з аграрної економіки на одну з провідних високотехнологічних країн світу. Одним із рушіїв цього процесу стали масштабні державні інвестиції в освіту, аналіз та розвиток людського потенціалу.

У свою чергу, Україна має потенціал для масштабування подібних практик. Пріоритетними напрямками є реформування професійно-технічної освіти, розвиток цифрових навичок працівників та активізація ролі бізнесу у підвищенні кваліфікації персоналу. Згідно з останніми аналітичними звітами Світового банку, ефективність інвестицій в людський капітал в Україні зростатиме за умов покращення інституційного середовища та прозорого фінансування ключових програм.

У сучасному світі інвестування в людський капітал визнано ключовим чинником, що забезпечує економічне зростання, підвищує конкурентоспроможність та сприяє сталому розвитку країни. Міжнародний досвід переконливо демонструє, що держави, які послідовно та системно фінансують сфери освіти, охорони здоров'я, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, досягають значних успіхів як в економічній, так і в соціальній сферах.

Щорічний Індекс людського капіталу (Human Capital Index – HCI), що публікується Світовим банком, є важливим інструментом для оцінки потенціалу економіки, який безпосередньо залежить від стану освіти, охорони здоров'я та очікуваної продуктивності праці. За даними 2023 року, лідерами HCI стали Сінгапур (0.93), Фінляндія (0.91) та Японія (0.90). Ці країни демонструють вражаючі показники: середня тривалість навчання перевищує 13 років, а очікувана тривалість життя становить понад 84 роки. Такі результати є чітким свідченням глибокої інтеграції стратегій інвестування в

людський капітал у загальнодержавну політику, де державне субсидування інноваційних освітніх платформ та програм професійного вдосконалення відіграє ключову роль. Держава також активно стимулює бізнес до інвестування в персонал через податкові пільги, цільові фонди та публічно-приватне партнерство.

Міжнародна практика підтверджує, що системне інвестування в людський капітал є не лише запорукою соціального прогресу, але й потужним інструментом підвищення продуктивності праці, інноваційної активності та конкурентоспроможності держави. Успішні країни демонструють, що синергія зусиль державного, приватного сектору та громадських ініціатив у поєднанні з цільовим фінансуванням дає змогу реалізовувати довгострокові стратегії сталого розвитку. Для України особливо важливо переймати найкращі міжнародні практики у сфері освіти, медицини та підготовки кадрів, адаптуючи їх до національних особливостей і ресурсних можливостей. Це дозволить не лише зменшити соціальну нерівність, але й створити передумови для інтеграції у глобальні економічні процеси як рівноправного партнера.

Скандинавські країни, зокрема Швеція, Данія та Норвегія, є яскравим прикладом унікальної моделі державного інвестування в людський капітал. У цих країнах освітні послуги є безкоштовними на всіх рівнях, медичне страхування – універсальним, а програми підвищення кваліфікації фінансуються за рахунок державних та муніципальних фондів. Витрати на освіту в цих країнах перевищують 6% ВВП, що дозволяє формувати інноваційне, мобільне та висококваліфіковане суспільство. Особлива увага приділяється розвитку навичок «навчання впродовж життя» (lifelong learning) та підтримці професійної мобільності громадян. Це дозволяє працівникам адаптуватися до постійних змін на ринку праці та залишатися конкурентоспроможними. Крім того, у Швеції витрати на медицину становлять понад 10% ВВП, причому значна частина цих коштів спрямовується на профілактичні програми, які безпосередньо впливають на працездатність та тривалість активного життя населення.

Німеччина демонструє ефективну реалізацію дуальної системи освіти, яка

поєднує теоретичне навчання у закладах освіти з практикою на підприємствах. Приблизно 60% молоді проходить професійну підготовку за цією моделлю. Такий підхід забезпечує високий рівень працевлаштування випускників та зменшує навантаження на державні інституції у сфері зайнятості. Важливу роль у функціонуванні цієї моделі відіграють торгово-промислові палати, які відповідають за сертифікацію кваліфікацій та взаємодію з роботодавцями, гарантуючи відповідність підготовки реальним потребам економіки.

Китай є прикладом стратегічного планування розвитку людського капіталу. В рамках програми «Made in China 2025» уряд активно інвестує в освіту, охорону здоров'я, цифровізацію освітніх процесів та формування кадрів для високотехнологічних галузей. Витрати на освіту перевищують 4% ВВП. У співпраці з провідними транснаціональними корпораціями, такими як Huawei та Alibaba, реалізуються програми з підготовки спеціалістів у сферах ІТ, інженерії та біотехнологій, що сприяє інноваційному розвитку країни.

Південна Корея також є позитивним прикладом успішної інвестиційної моделі. За кілька десятиліть ця країна перетворилася з аграрної економіки на одну з провідних високотехнологічних держав світу. Одним з головних рушіїв цього процесу стали масштабні державні інвестиції в освіту, аналіз та розвиток людського потенціалу. Цей досвід підкреслює, що цілеспрямовані інвестиції можуть кардинально змінити економічний ландшафт країни. Вагому роль у розвитку людського капіталу відіграють міжнародні фінансові інституції. Наприклад, Світовий банк у 2022 році профінансував проекти на суму понад 17 млрд доларів у сферах охорони здоров'я, гендерної рівності та доступу до середньої освіти в Індії, Індонезії та Нігерії. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) інвестувала 9,8 млрд доларів у програми вакцинації та розвиток первинної медицини у понад 100 країнах. ЮНЕСКО спрямувала понад 5,2 млрд доларів на цифровізацію шкільної освіти та підтримку системи дистанційного навчання в країнах Африки. Ці інвестиції підкреслюють глобальне значення інвестування в людський капітал та спільні зусилля світової спільноти у цьому напрямі. Нижче наведено таблицю з прикладами інвестицій у людський капітал у різних країн [таблиця 3.5].

Таблиця 3.5

Міжнародна практика інвестування в людський капітал

Країна/Організація	Основні напрями інвестицій	Ключові показники НСІ (2023) / Фінансування
Сінгапур	Інноваційні освітні платформи, професійне вдосконалення	НСІ: 0.93
Фінляндія	Безкоштовна освіта, універсальне медичне страхування	НСІ: 0.91
Японія	Освіта, охорона здоров'я	НСІ: 0.90
Німеччина	Дуальна система освіти	Високий рівень кваліфікованих кадрів
Швеція	Безкоштовна освіта, універсальне медичне страхування	Освіта: >6% ВВП, Медицина: >10% ВВП
Китай	Освіта, охорона здоров'я, цифровізація	Освіта: >4% ВВП
Бразилія	Освіта, боротьба з неписьменністю	Освіта: >6% ВВП
Світовий банк	Охорона здоров'я, гендерна рівність, освіта	17 млрд дол. фінансування у 2022 році
ВООЗ	Програми вакцинації, первинна медицина	9,8 млрд дол. інвестицій
ЮНЕСКО	Цифровізація шкільної освіти, дистанційне навчання	5,2 млрд дол. інвестицій

Джерело: World Bank, Human Capital Index 2023 [69]

Міжнародна практика підтверджує, що системне інвестування в людський капітал є не лише запорукою соціального прогресу, але й потужним інструментом підвищення продуктивності праці, інноваційної активності та конкурентоспроможності держави. Успішні країни демонструють, що синергія зусиль державного, приватного сектору та громадських ініціатив у поєднанні з цільовим фінансуванням дає змогу реалізовувати довгострокові стратегії сталого розвитку. Для України особливо важливо переймати найкращі міжнародні практики у сфері освіти, медицини та підготовки кадрів, адаптуючи їх до національних особливостей і ресурсних можливостей. Це дозволить не лише зменшити соціальну нерівність, але й створити передумови для інтеграції у глобальні економічні процеси як рівноправного партнера. Згідно з останніми аналітичними звітами Світового банку, ефективність інвестицій в людський капітал в Україні зростатиме за умов покращення інституційного середовища та прозорого фінансування ключових програм. Пріоритетними напрямками для України є реформування професійно-технічної освіти, розвиток цифрових навичок працівників та активізація ролі бізнесу у підвищенні кваліфікації персоналу.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі дипломної роботи було проаналізовано людський капітал як ключовий об'єкт інвестування, а також розкрито вплив інвестицій в охорону здоров'я та освіти на економічний розвиток країни. Проведений аналіз показав, що якість людського капіталу є фундаментальним фактором, що визначає продуктивність праці, інноваційний потенціал та загальну конкурентоспроможність економіки.

Основні висновки, отримані в ході аналізу, полягають у наступному. По-перше, підтверджено інвестиціями в охорону здоров'я та якістю освіти: здорові громадяни краще навчаються, мають вищий потенціал до професійного розвитку та довше залишаються активними на ринку праці. З іншого боку, освіта підвищує обізнаність населення щодо здорового способу життя, що сприяє зменшенню захворюваності та збільшенню тривалості

життя. По-друге, Україна значно відстає від розвинутих країн за показниками інвестування в людський капітал. Зокрема, недостатнє фінансування охорони здоров'я (3,2% ВВП проти 8-11% у ЄС) та низький відсоток працівників, що проходять підвищення кваліфікації (38% проти 60-80% у ЄС та Південній Кореї), створюють значні перешкоди для економічного зростання. По-третє, попри високий показник охоплення вищою освітою (80%), її ефективність в Україні залишається низькою. Лише 30% випускників працевлаштовуються за спеціальністю, а індекс повернення інвестицій у вищу освіту становить лише 2-3 долари на вкладений долар, що значно нижче міжнародних показників (4-7 доларів). Це зумовлено невідповідністю освітніх програм потребам ринку праці, браком практичної підготовки та трудовою міграцією. По-четверте, виявлено суттєву регіональну нерівність у розподілі освітніх інвестицій, що посилює освітню нерівність та стримує розвиток регіонів. Інноваційний потенціал української освіти також реалізується недостатньо: лише 15% випускників технічних спеціальностей залучаються до інноваційних проєктів. Перспективи підвищення ефективності для України критично важливі та вимагають комплексного підходу. Він включає збільшення фінансування освіти до 7% ВВП та охорони здоров'я до рівня ЄС, з оптимізацією розподілу коштів; впровадження дуальної освіти та реформу професійно-технічної освіти; переорієнтацію медичної системи на превентивну медицину та розвиток корпоративних програм здоров'я; активну інтеграцію цифрових технологій в освітні та медичні процеси; а також розробку довгострокової стратегії розвитку людського капіталу, яка забезпечить стабільність та послідовність реформ.

Висновки

У процесі аналізу теми «Людський капітал, як об'єкт інвестування» було встановлено, що ефективне управління людськими ресурсами і цілеспрямоване інвестування в розвиток працівників є ключовими факторами економічного зростання як окремих підприємств, так і національної економіки загалом. Це підтверджується численними дослідженнями та міжнародним досвідом, що показує прямий зв'язок між рівнем інвестицій у людський капітал та показниками соціально-економічного розвитку. Сучасна економічна парадигма все більше визнає людський капітал не просто ресурсом, а рушійною силою інновацій, продуктивності та конкурентоспроможності.

Поняття людського капіталу охоплює не лише знання та навички, а й фізичне здоров'я, досвід, мотиваційні установки, здатність до навчання, самореалізації та ефективної участі у виробничих і соціальних процесах. Саме тому інвестування в людський капітал слід розглядати як довгострокову стратегічну діяльність, що спрямована на формування потенціалу індивідів і суспільства в цілому. Такий підхід забезпечує не лише економічні вигоди у вигляді зростання продуктивності праці, доходів населення та ефективності підприємств, але й має глибокий соціальний ефект — зниження нерівності, підвищення якості життя, розвиток середнього класу та громадянської активності.

Аналіз теоретичних засад інвестування в людський капітал дав змогу визначити, що освітній рівень, охорона здоров'я, професійна кваліфікація та культура праці є основними напрямками впливу на якість трудових ресурсів. Інвестиції в ці сфери сприяють підвищенню загального рівня підготовленості населення до викликів ринку праці, пришвидшують впровадження нових технологій, посилюють інноваційний потенціал економіки. При цьому вагому роль відіграють не лише державні інституції, а й приватний бізнес, громадські організації, система освіти та самі працівники.

В аналітичному розділі роботи виявлено, що інвестування в людський капітал в Україні має позитивну, але недостатньо динамічну тенденцію. Частка витрат

на розвиток людського потенціалу залишається нижчою, ніж це необхідно для забезпечення структурної модернізації економіки. Основними проблемами є недофінансування сфери освіти, недостатній рівень охоплення населення медичними послугами, зниження якості підготовки робочої сили, еміграція молодих та висококваліфікованих кадрів. Водночас відзначено зростаюче розуміння важливості розвитку людського капіталу як у сфері державного управління, так і серед бізнес-середовища. Фіксується зростання витрат на підвищення кваліфікації, розвиток дуальних форм навчання, використання цифрових освітніх технологій.

Особливу увагу в рамках аналізу приділено інвестуванню в освіту, професійну підготовку та охорону здоров'я як базовим складовим розвитку людського капіталу. Саме через ці інструменти формується компетентна, здорова, активна особистість, здатна до адаптації, командної роботи, прийняття рішень та постійного навчання. Здоров'я людини є умовою її працездатності та продуктивності, а освіта і професійне навчання — основою для досягнення кар'єрного зростання, впровадження інновацій та технологічної модернізації.

Інвестування в людський капітал — це необхідна умова для забезпечення сталого розвитку, соціальної згуртованості та міжнародної конкурентоспроможності. У сучасному світі, де знання, інновації та гнучкість стають вирішальними ресурсами, саме людина з її інтелектуальним і творчим потенціалом є джерелом реальної цінності. Тому головним завданням економічної політики має стати формування умов, у яких інвестування в людський капітал буде системним, безперервним і результативним.

Підвищення ефективності таких інвестицій можливе лише за умови комплексного підходу, що поєднує освітню реформу, медичне забезпечення, розвиток системи професійної освіти, стимулювання підприємств до корпоративного навчання, зменшення бар'єрів на ринку праці та створення соціальних гарантій для інвесторів у людський капітал. Забезпечення високої якості людського потенціалу є вирішальним чинником для реалізації будь-яких стратегій модернізації економіки та забезпечення добробуту суспільства. Це потребує цілеспрямованої співпраці держави, бізнесу, науки й освіти, а також активної позиції кожного громадянина щодо власного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко В. П. (2022). Інвестиції в освіту як фактор сталого розвитку регіонів. Регіональна економіка.
2. Білас І. О. (2023). Вплив охорони здоров'я на продуктивність праці в умовах цифровізації. Економічний вісник університету..
3. ВООЗ. (2022). Глобальний звіт про витрати на охорону здоров'я. Київ: Представництво ВООЗ.
4. Коденська М. Ю., Нестерчук Ю. О., Соколюк О. М. (2023). Людський капітал в системі соціально-економічних відносин. Монографія. Київ: Центр економічної літератури.
5. Гуткевич С.О. Міжнародні економічні відносини: підручник /С.О.Гуткевич та інші; за ред.проф. Гуткевич С.О. Харків «Діса плюс», 2021. 310 с.
6. Енциклопедичний словник економіста-міжнародника: концептуальні підходи, терміни, визначення, неологізми / С. О. Гуткевич, І. Г. Оніщенко, М. І. Пугачов та інші. – 2-е видання. – Харків : Діса плюс, 2017. – 310 с.
7. Міжнародна економіка в схемах і таблицях: навч. посібник / С. О. Гуткевич та ін.; за ред. С. О. Гуткевич. – Київ: Діса Плюс, 2024. – 208 с.
8. Gutkevych, S., Sydorenko, P. (2024). Education. Tourism. A Conceptual Approach. Vilniaus universiteto leidykla. 182 p.
9. Гуткевич С. О. Міжнародна академічна мобільність в умовах інтернаціоналізації освіти / С.О.Гуткевич, П.О.Сидоренко // Інтелект ХХІ. 2023. – Вип. 3. – С. 5-13.
10. Вплив академічного туризму на освітній простір: матеріали наук.семінару/за заг. ред. д.е.н., проф.С.О.Гуткевич. К.: НУХТ, 2023.– 100 с.
11. Gutkevych S. Current priorities of economy: Lithuania-Ukraine: monograph. /S. Gutkevych, V. Jureniene, O. Sheremet and others. – Kharkiv: “Disa Plus”, 2020

12. Державна служба статистики України. (2023). Ринок праці в Україні: Статистичний збірник. Київ: Держстат України
[https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/11/year_23_u.pdf]
13. Компанія «Рудь». Офіційний сайт. Програма «Кар'єра в Рудь».
[<https://rud.ua/companu/manufacture/>]
14. Державний центр зайнятості України [<https://www.dcz.gov.ua>]
15. Державна служба статистики України. (2024). Ринок праці в Україні: Статистичний збірник. Київ: Держстат України.
16. Державна служба статистики України. Звіт про результати діяльності у 2022 році Держстат України. – Київ, 2023. – 52 с. – Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/zvit/2023/rez_diyaln/zv_rez22.pdf
17. Європейська Комісія. (2023). Звіт про стан здоров'я в ЄС 2023. Брюссель: EU Publications Office.
18. Закон України "Про освіту" (від 05.09.2017 № 2145-VIII зі змінами). (2024). Відомості Верховної Ради України, (38–39), ст. 380.
19. Закон України "Про вищу освіту" (від 01.07.2014 № 1556-VII зі змінами). (2024). Відомості Верховної Ради України, (37–38), ст. 202.
20. Іванов, П. Р. (2023). Інвестиції в людський капітал як рушій інноваційного розвитку. Економіка та прогнозування.
21. Кабмін України. (2021). Національна економічна стратегія до 2030 року. Київ: Уряд України.
22. Макконнелл Р., Брю С. Економікс: принципи, проблеми і політика : пер. з англ. / Р. Макконнелл, С. Брю. – К. : Наук. думка, 2008. (Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського)
23. Ковальчук А. О. (2023). Цифровізація освіти в Україні: виклики та перспективи. Наукові записки.
24. Кононенко І. Г. (2022). Вплив якості медичних послуг на соціально-економічний розвиток. Медична економіка.
25. Кравчук О. В. (2023). Дуальна освіта в Україні: передовий досвід та перспективи. Проблеми економіки.
26. Кулик В. Л. (2021). Роль освіти у подоланні регіональних диспропорцій.

- Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка.
27. Лисенко М. А. (2022). Інвестиції в професійний розвиток персоналу: світові тенденції. Управління розвитком.
 28. Міністерство освіти і науки України (аналітичні звіти за 2023–2024 р) [<https://mon.gov.ua/nauka/nauka-2/informatsiyno-analitichni-materiali>]
 29. Макаренко Г. А. (2023). Фактори, що впливають на ROI вищої освіти в Україні. Фінанси України.
 30. Марченко С. С. (2024). Державні видатки на освіту та охорону здоров'я в Україні: аналіз та ефективність. Економіка України.
 31. Міністерство фінансів України. (2024). Звіт про виконання Державного бюджету України за 2023 рік. Київ: Мінфін України.
 32. Назаренко Л. М. (2023). Інвестиції у здоров'я як компонент сталого людського розвитку. Економіка та право.
 33. ОЕСР. (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing.
 34. ОЕСР. (2023). Health at a Glance 2023: Europe. Paris: OECD Publishing.
 35. Павленко Ю. О. (2022). Капіталізація знань: інвестиційний аспект. Наукові записки НаУКМА. Економічні науки.
 36. Панченко В. А. (2021). Економічний ефект від інвестицій у STEM-освіту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки.
 37. Петренко Д. В. (2023). Телемедицина як інструмент підвищення доступності медичних послуг. Вісник медичної освіти.
 38. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Національної стратегії розвитку системи охорони здоров'я до 2030 року" (від 12.01.2023 № 23). (2023). Офіційний вісник України.
 39. Пріоритети галузей економіки України: колективна монографія / за ред. Гуткевич С.О. Київ, 2021.
 40. Резніченко С. М. (2022). Інноваційний потенціал вищої освіти в Україні. Інноваційна економіка.
 41. Савчук В. І. (2023). Економічна цінність людського життя та здоров'я.

Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.
Економіка.

42. Семенюк О. В. (2021). Міжнародний досвід фінансування освіти: уроки для України. Актуальні проблеми економіки.
43. Сидоренко Т. М. (2022). Соціальна мобільність та роль освіти в її формуванні. Соціально-трудова відносина: теорія та практика.
44. Світовий банк. (2023). Індекс людського капіталу 2023. Київ: Представництво Світового банку в Україні.
45. Ткаченко В. А. (2024). Людський капітал як основний ресурс післявоєнного відновлення України. Економіка та держава.
46. Федорова Л. І. (2023). Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал на рівні підприємства. Вісник ХНУ ім. Каразіна. Серія: Економічна.
47. Цимбалюк С. А. (2021). Проблеми та перспективи розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні. Вісник Київського політехнічного інституту. Серія: Економічні науки.
48. Черненко Г. В. (2022). Вплив трудової міграції на людський капітал України. Економіка та управління підприємствами.
49. Шевченко О. Г. (2023). Корпоративні програми здоров'я як інвестиції в людський капітал. Менеджмент та маркетинг.
50. Яковенко І. В. (2021). Регіональні диспропорції в інвестуванні соціальної сфери. Географія та економіка в сучасній школі.
51. World Bank. (2023). World Development Indicators 2023. Washington, DC: World Bank Publications.
52. World Health Organization. (2024). World Health Statistics 2024. Geneva: WHO. [<https://www.who.int/mega-menu/emergencies/emergencies/ukraine-emergency>]
53. World Economic Forum. The Future of Jobs Report, 2023 [<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>]
54. Світовий банк: Портал даних про людський капітал (World Bank: Human Capital Data Portal) (humancapital.worldbank.org/en/home)

55. Global Innovation Index 2023 — WIPO (World Intellectual Property Organization) [https://www.wipo.int/global_innovation_index]
56. OECD. (2024). OECD Economic Outlook, Volume 2024 Issue 1. Paris: OECD Publishing.
57. Eurostat. (2023). Government expenditure on education statistics. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
58. Eurostat. (2023). Healthcare expenditure statistics. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
59. UNDP Human Development Report 2024 [<https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24>]
60. UNESCO Institute for Statistics. (2023). UIS.Stat: Global Education Database.
61. International Labour Organization. (2024). World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO.
62. Becker G. S. (2020). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press (перевидання).
63. Acemoglu D., & Autor, D. (2022). Skills, Tasks, and Technologies: Implications for Employment and Earnings. Handbook of Labor Economics, 4B.
64. Han H., & Park, M. (2021). The Impact of Digital Transformation on Education and Health Outcomes. Journal of Digital Economy.
65. Smith J. (2023). Investing in Health: A Global Perspective. New York: Routledge.
66. Johnson L. (2022). The Future of Work: Skills and Education in the Digital Age. London: Palgrave Macmillan.
67. Kim S. H. (2021). Comparative Analysis of Education Systems and Economic Growth in East Asia. Asian Economic Journal.
68. Brown P. (2020). Public Health and Economic Development. Oxford: Oxford University Press.
69. Green A. (2023). Lifelong Learning and Its Contribution to National

Productivity. International Journal of Educational Development.

70. World Bank, Human Capital Index 2023
(databank.worldbank.org/source/human-capital-index)
71. Черненко А. І. (2024). Інвестиції в освіту та охорону здоров'я як основа для економічного відновлення України. Інвестиції: практика та досвід.
72. Тимошенко Л. Г. (2023). Реформування системи професійної освіти в Україні: виклики воєнного часу. Економіка та управління національним господарством.
73. Костенко В. А. (2022). Вплив фінансування охорони здоров'я на демографічні показники в Україні. Демографія та соціальна економіка.
74. Олєфіренко Н. В. (2021). Цифровізація медичних послуг: досвід Японії та перспективи для України. Медичні перспективи.