



**Глобальний економічний розвиток
у контексті російсько-української війни**

Ольга НОВІКОВА,
Юлія ЗАЛОЗНОВА,
Надія АЗЬМУК

**ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
УКРАЇНИ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД
З ВИКОРИСТАННЯМ ПЕРЕВАГ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

Резюме

Представлено класифікацію чинників впливу на формування та розвиток людського капіталу. Запропонована класифікація передбачає об'єднання чинників внутрішнього та зовнішнього середовища людського капіталу у пари та визначено для них глобальні вектори розвитку. За результатами аналізу систематизовано здобутки, втрати людського капіталу країни, визначено потенційні можливості та загрози щодо його відновлення. На підставі системного підходу до визначення факторів формування, розвитку та збереження людського капіталу, результатів SWOT-аналізу сформовано концептуальні засади стратегування післявоєнного відновлення людського капіталу України з урахуванням переваг цифровізації. Виокремлено три основні площини, в межах яких пропонується реалізувати основні стратегічні напрями віднов-

© Ольга Новікова, Юлія Залознова, Надія Азьмук, 2022.

Новікова Ольга, доктор економічних наук, професор, заступник директора Інституту економіки промисловості НАН України, Київ, Україна. ORCID: 0000-0002-8263-1054 Email: novikovaof9@gmail.com
Залознова Юлія, доктор економічних наук, професор, директор Інституту економіки промисловості НАН України, Київ, Україна. ORCID: 0000-0003-3106-1490 Email: zaloznova.ier@gmail.com
Азьмук Надія, доктор економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник, Інститут економіки промисловості НАН України, Київ, Україна. ORCID: 0000-0002-6650-328X Email: azmukna@gmail.com

лення людського капіталу України у післявоєнний період. Відповідно до запропонованих площин наведено характеристику основних стратегічних напрямів відновлення людського капіталу України у післявоєнний період.

Ключові слова

Людський капітал; інвестиції в людський капітал; стратегія відновлення людського капіталу; післявоєнне відновлення; цифровізація.

Класифікація за JEL: J18, J24, O15, N44.

2 рисунки, 2 таблиці, 33 джерела літератури.

Постановка проблеми та огляд літератури

Конкурентоспроможність країни визначається рівнем розвитку людського капіталу, його якісними та кількісними характеристиками, а також забезпеченням сприятливих умов для його формування, розвитку та використання в країні. Людський капітал – це головний чинник покращення добробуту в суспільстві, проте він потребує довготривалих та дорогих інвестицій. Інвестування в людський капітал відбувається шляхом поліпшення якості харчування, медичної допомоги, забезпечення якісної освіти, створення гідних робочих місць, удосконалення професійних навичок, опанування нових професій, забезпечення професійної, наукової й освітньої мобільності.

Україна вирізняється від інших країн високоосвіченим, високопрофесійним людським капіталом. Збройна агресія росії проти України призвела до значних людських втрат та унеможливила збалансоване відтворення людського капіталу. Наша держава втрачає людські ресурси через вимушену міграцію, депортацію населення, загибель та поранення військових й цивільних. Людські втрати супроводжуються поглибленням розривів за статевою, віковою, освітньою та професійною ознакою. Прямі втрати людського капіталу

збільшуються через ускладнене інвестування в освіту, здоров'я населення, невикористання інноваційного та креативного потенціалу населення.

Водночас людський капітал – це потужний ресурс воєнного протистояння та післявоєнної відбудови країни. Саме він має забезпечити економічне та технологічне зростання, яке спирається на цифровізацію бізнесу та виробничих процесів, а також розвиток культурних, моральних, демократичних цінностей у суспільстві. Це зумовлює нагальну потребу в розробці стратегії формування, розвитку та відновлення людського капіталу в післявоєнний період.

Фундаментальні праці «Інвестиції в людський капітал і розподіл особистого доходу» (Mincer J., 1958), «Формування капіталу освітою» (Schultz T. W., 1960), «Інвестиції в людський капітал» (Schultz, T. W., 1961), «Інвестиції в людський капітал. Теоретичний аналіз» (Becker, G. S., 1962) становлять початок нового напрямку економічної теорії – концепції людського капіталу. Засновники теорії запропонували новий концептуальний підхід, який базується на економічній доцільності інвестицій у людину – носія людського капіталу. Інвестиції у людський капітал охоплюють витрати на охорону здоров'я, підвищення кваліфікації на робочому місці, освітню систему, навчання дорослих (Schultz, T. W., 1961). Вагомим здобутком теорії людського капіталу є розподіл на загальний та специфічний людський капітал (Becker, G. S., 1962). Загальний людський капітал формується через здобуття освіти та реалізується через опанування універсальних знань та навичок, специфічний – через навчання та опанування вузькопрофільних навичок.

Структурування людського капіталу на загальний та специфічний зумовив сучасний підхід у дослідженнях людського капіталу з виокремленням м'яких (soft) та жорстких (hard) навичок. У багатьох дослідженнях визначено вплив м'яких навичок на дохід їхнього власника, а також обґрунтовано доцільність державної політики у сфері освіти щодо їх розвитку (Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., Lee, K., 2010), (Heckman, J. J., Kautz, T., 2012), (Deming, D. J., 2017).

Розвиток цифрових технологій зумовлює нові вимоги до людського капіталу та формує попит на цифрові навички працівників. У науковому доробку (Flores, E., Xu, X., Lu, Y., 2020) визначено новий тип взаємодії працівника, компетенцій, які необхідні для Індустрії 4.0. У дослідженнях Vereycken, Y., Ramioul, M., Desiere, S. and Bal, M. (2021) окреслено практики узгодженості між цифровими технологіями та кадровими питаннями, зокрема управління персоналом.

Вітчизняні науковці у своїх працях досліджують людський капітал, зміни у сфері праці в умовах цифровізації. В монографії А. М. Колота, О. О. Герасименко (2021) наведено авторське бачення концепції праці, зайнятості в умовах цифрової трансформації суспільства. У монографії колективу авторів

Інституту економіки промисловості НАН України (ІЕП НАНУ, 2022) розкрито питання впливу цифровізації на соціально-трудоу сферу.

Російське повномасштабне вторгнення обумовило зміну акцентів у працях вітчизняних дослідників людського капіталу. Новітні публікації В. П. Антонюк (2022 а, 2022 б), В. М. Гесць, В. В. Близнюк, О. І. Никифорок (2022), Л. В. Шамільової, О. В. Хандій (2022) присвячені втратам людського капіталу, зниженню трудоворесурсної безпеки, розробці напрямів післявоєнного відновлення. Дотичним до нашого дослідження є публікація І. В. Дульської (2022), яка спрямована на визначення розривів у цифрових та інфраструктурних навичках та пошук шляхів їх мінімізації.

Російсько-українська війна триває та супроводжується втратами людського капіталу, що зумовлює необхідність пошуків шляхів його відновлення та обґрунтування стратегії формування, розвитку й відтворення людського капіталу у післявоєнний період.

Мета статті – оцінювання та пошук можливостей відновлення людського капіталу України у післявоєнний період на засадах цифровізації, концептуального, організаційно-управлінського забезпечення.

Методологія дослідження

У процесі дослідження використано загальні методи наукового пізнання: логіки, порівняння, узагальнення та систематизації. Дослідження базується на системному підході в процесі визначення факторів розвитку людського капіталу та об'єднання їх у пари за змістовною ознакою. Систематизацію втрат, здобутків людського капіталу через деструктивний вплив російсько-української війни, а також потенційних можливостей та загроз його відновлення здійснено за допомогою матриці SWOT-аналізу. За результатами аналізу визначено стратегічні напрями післявоєнного відновлення людського капіталу.

Результати досліджень

Людський капітал з точки зору системного підходу є динамічною системою, компоненти якої трансформуються під впливом значної кількості чинників. Серцевину системи становить людський капітал з притаманними йому характеристиками – внутрішніми та зовнішніми чинниками його формування і розвитку. Акцентується увага на чинниках, що створюють сприятливі умови для формування, розвитку та збереження людського капіталу в країні.

Вирішальним є визначення векторів розвитку людського капіталу на підставі дослідження чинників його капіталізації. Це обумовлює згрупування чинників розвитку людського капіталу залежно від середовища їх виникнення (внутрішні, зовнішні). Науковці визначають **внутрішні чинники (якості) людського капіталу** як сукупність характеристик окремих індивідів із притаманними їм вродженими та набутими якостями. Кожен носій людського капіталу має унікальні характеристики, що складаються зі спадкових якостей, а також розвинених і здобутих у процесі навчання, роботи, життєвого досвіду, способу життя тощо.

Особливістю запропонованої класифікації є наскрізне поєднання чинників за змістовною ознакою – внутрішні та зовнішні. Зовнішні чинники доцільно розподіляти за рівнем впливу на фактори прямої (макросередовище) та опосередкованої дії (глобальне середовище). **Зовнішні чинники прямого впливу** створюють сприятливе або несприятливе середовище щодо формування, розвитку, використання та утримання людського капіталу в країні. Державні політики формують чинники прямої дії у відповідних сферах.

Якісні характеристики людського капіталу розвиваються у зовнішньому чиннику прямої дії, що потребує їх об'єднання у пари: самоідентичність – культурне середовище країни, історична спадщина; навички – національна система освіти; талант – конкуренція на національному ринку праці; внутрішня мотивація – якість трудового життя; здоров'я – система охорони здоров'я та медичного страхування; мережева взаємодія – цифрова трансформація суспільства. Орієнтирами для розвитку визначених пар є глобальні чинники, які можуть мати як позитивний, так і негативний вектор (табл. 1).

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

Визначені парні поєднання дають змогу поглиблено розуміти сутнісні аспекти формування, розвитку та збереження людського капіталу країни, а глобальні орієнтири визначають тренди їхнього розвитку.

Пара чинників «*самоідентичність – культурне середовище, історична спадщина*» надзвичайно важлива для зміцнення культурного коду нації, гідності та самосвідомості її членів, консолідації громадянського суспільства, розвитку демократії та оздоровлення суспільства. Культурне середовище, сформоване у країні, визначає зміст стратегії розвитку суспільства, етичні і моральні цінності. Ці чинники формують ефективну взаємодію членів суспільства, узгоджують авторитет держави і суспільну довіру, забезпечують укладання та дотримання суспільного договору. Таке поєднання чинників (пар) сприяє формуванню гідної політичної еліти, яку підсилює соціальна енергія свідомих громадян суспільства.

Таблиця 1

Чинники формування, розвитку та збереження людського капіталу

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

Вагомість впливу культури на економіку досліджено у праці Р. Шиллера (Shiller, R. J., 2020), де він пояснює зв'язок між зміною ціни на активи та економічними наративами. Наративи змінюють економічну поведінку суб'єктів ринку. Наративом може бути будь-яка одиниця інформації. У цифровому просторі поширення інформації набуває значних масштабів та є невіддільною частиною соціально-економічної політики країни.

У глобальному вимірі ця пара визначається протилежними векторами розвитку: один – формування мультикультурного середовища, чому сприяють цифрові технології через діяльність соціальних мультикультурних мереж. Інший – посилення національної ідентичності, через опір зовнішнім загрозам. Такі тренди поєднуються через глокалізацією, яка сприяє проникненню глобальних тенденцій на регіональний, місцевий рівень, та водночас зберігає й посилює місцеві особливості.

Сполучена пара чинників «*навички – національна система освіти*» – базова для формування та розвитку людського капіталу, його інноваційних характеристик. Традиційно навички поділяють на жорсткі (hard skills) та м'які (soft skills). До жорстких належать суто професійні компетенції, натомість до

м'яких належать такі: вміння переконувати, налагоджувати зв'язки, лідерські якості, особистісний розвиток, критичне мислення, вміння дотримуватися термінів тощо. Цифровізація економіки зумовлює попит на принципово нові навички, які доцільно визначити як смартнавички. До *смартнавичок* належать вдосконалені професійні цифрові навички, вміння створювати нові технології й нові цифрові продукти, взаємодія з «розумними» цифровими технологіями, наприклад штучним інтелектом, опанування нової архітектури соціально-трудових відносин з використанням цифрових інструментів.

Попит на м'які навички підвищує мобільність робочої сили, а на смартнавички – формує запит на цифрову міграцію як на рівні країни, так і в глобальному вимірі. За допомогою цифрових навичок частина внутрішньо переміщених осіб та вимушених мігрантів під час війни змогли зберегти робоче місце та реалізувати зайнятість.

Освіта – це початкова стадія інвестування в людський капітал. На цьому етапі індивід швидко нарощує свій запас людського капіталу за допомогою освіти, що з часом зумовлює зростання продуктивності праці. Головний чинник впливу на формування та розвиток людського капіталу – це система шкільної освіти, оскільки вона забезпечує довготривалий вплив на його якість (Hanushek E. A., 2013). Подальше формування всіх видів навичок відбувається у системі професійної та вищої освіти та підтримується навчанням впродовж всього життя.

Зовнішнім вектором у такому разі є доступне цифрове освітнє глобальне середовище. Освітні цифрові платформи спростили доступ до знань та забезпечили широкий вибір освітніх курсів для всіх охочих.

Пара чинників «*талант – конкуренція на національному ринку праці*» щільно пов'язана з попередньою парою. *Талант* – це найвищий рівень виявлення людських здібностей. Як і всі інші здібності, людина може розвивати талант впродовж усього життя за наявності сприятливого середовища. Умови для розвитку здібностей створює шкільна, професійна та вища освіта, цінності, які сповідаються в родині, соціокультурне середовище. В умовах сучасної економіки формується нове цифрове середовище, що сприяє розвитку цифрових здібностей і талантів та їх реалізації.

Талант створює переваги носію людського капіталу у *конкуренції* за кращі умови праці. Конкуренція на ринку праці зростає у зв'язку з поширенням цифрових технологій, які створюють цифровий сегмент для конкуренції талантів. Глобальним трендом у такому разі є формування та розвиток цифрового сегмента глобального ринку праці, на якому, з одного боку, відбувається конкуренція за кращі таланти, а з іншого – за кращі умови праці. Українські фахівці з удосконаленими цифровими навичками є учасниками цього глобального сегмента ринку праці.

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

Змістовні характеристики якості трудового життя такі: можливість повної зайнятості, її стабільність; відсутність дискримінації та утиску у сфері зайнятості; гідна та справедлива винагорода за працю; безпечні умови праці; гідна тривалість робочого часу; зайнятість відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня; перспективи кар'єрного зростання та самореалізації; наявність інноваційних та творчих складових трудового процесу; соціальний діалог; соціальний захист, забезпечення соціальних гарантій тощо (Новікова, О., Шамілева, Л., Хандій, О., 2021). Наведений перелік доцільно доповнити ще надзвичайно важливою складовою – *цифровою безпекою у сфері праці*. Остання складова обумовлена, по-перше, цифровізацією бізнесу та виробничих процесів та супроводжується випередженням темпів розвитку технологій над впровадженням безпекових заходів насамперед на мікрорівні. По-друге, російсько-українська війна загострила питання цифрової безпеки через хакерські атаки на об'єкти критичної інфраструктури, інформаційні ресурси міністерств та відомств.

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

Важливим для формування та розвитку людського капіталу є здоров'я людини, а пара чинників «*здоров'я – національна система охорони здоров'я та система медичного страхування*» забезпечує ефективну реалізацію всіх інших парних сполучень. Здоров'я дає змогу реалізувати продуктивну працю носія людського капіталу та залежить від сукупності генетичних, фізіологічних, культурних, соціальних, економічних та ін. чинників. Задовільний стан здоров'я – це одна з умов, що дає змогу людині реалізовувати свої таланти, здібності та навички.

Національна система здоров'я та медичного страхування формує сприятливі умови для забезпечення більш тривалого життя, низької смертності, медичного обслуговування населення. Медичні послуги реалізуються за допомогою системи медичного страхування. Національні системи охорони здоров'я та медичного страхування формують сприятливі умови для відтворення населення у простому або розширеному режимі.

Для цієї пари позитивний глобальний вектор – це розвиток медичних технологій, фармацевтики, а негативний – пандемії та війни. За даними доповіді ПРООН «Про людський розвиток 2021/2022» (2022), визначено зни-

ження індексу людського розвитку у понад 90% країн у 2020 р. і 2021 р. внаслідок деструктивного впливу на нього пандемії на COVID-19.

Особливу значущість в умовах цифрових трансформацій набуває пара *мережева взаємодія та цифровізація суспільства й економіки*. Соціальні мережі розширили канали та сформували нові майданчики для спілкування, «стерли» територіальні кордони, урізноманітнили та прискорили процес взаємодії. Це також вплинуло на систему взаємодії між основними суб'єктами трудової сфери, де цифрові технології зумовили новий тип відносин між учасниками трудового процесу та змінили сутнісне розуміння робочого місця, принципи його організації. Технології уможливили взаємодію працівників у цифровому робочому просторі, трансформували соціально-трудова відносини в цифровий формат.

У глобальному просторі розвиток цифрових технологій приводить, з одного боку, до технологічних проривів, а з іншого – до зростання кіберзагроз, поширення дезінформації, неправомірного використання даних, у тому числі персональних, до маніпулювання тощо. «Кожен день в мережі інтернет набуває вигляд даних, якими можна обмінюватися, або купувати, що, викликає безліч тривожних питань про те, хто має доступ до таких даних, особливо до конфіденційної особистої інформації, а також про те, як ці дані використовуються» (UNDP, 2022).

Зовнішні чинники прямої дії формують сприятливі умови для розвитку через стратегії, політики, програми та плани їх реалізації з метою поліпшення внутрішніх чинників людського капіталу країни. Запропоновані пари дають змогу виявляти розриви та формувати комплексне системне бачення щодо формування стратегії відновлення людського капіталу у післявоєнний період. Зовнішні чинники непрямої дії дають розуміння глобальних тенденцій та векторів, які варто враховувати під час формування національних стратегій щодо відновлення людського капіталу України у післявоєнний період. Розроблена класифікація факторів – це інструмент для визначення пріоритетів, напрямів та заходів із розвитку людського капіталу в післявоєнний період.

На підставі опрацювання публікацій вітчизняних науковців щодо деструктивного впливу російської воєнної агресії на кількісні та якісні показники людського капіталу (Антонюк, В. П., 2022 а, б), (Шамільова, Л. В., Хандій, О. О., 2022), (Васильців, Т. Г., Мульська, О. П., Лупак, Р. Л., Бідак, В. Я., 2022), зарубіжних статей (Kondylis, F., 2010), (Justino, P. 2011), (Swee, E. L., 2015) та попередніх авторських публікацій (Залознава, Ю. С., Азьмук Н. А., 2022), (Азьмук, Н. А., 2022) систематизовано втрати та надбання людського капіталу в Україні в умовах війни.

До *основних втрат* людського капіталу належать насамперед людські втрати через загибель, поранення та інвалідність військових та цивільних, зовнішній вплив населення – міграція, депортація; втрата громадянами здоров'я і значне погіршення його стану; руйнування освітньої, наукової, ме-

дичної, виробничої, житлової, енергетичної інфраструктури; небезпечний екологічний стан тощо навколишнього середовища тощо.

Основними *здобутками* на сьогодні є такі суспільні процеси, як зміцнення національної ідентичності населення, зростання патріотизму, активізація волонтерського руху, поява та поширення нового цифрового волонтерства у формі потужної ІТ-армії, становлення цифрової культури, поширення цифрової зайнятості, посилення цифрової безпеки населення. Результати аналізу втрат та здобутків дають підстави для пошуку потенційних можливостей відновлення людського капіталу та зниження потенційних ризиків. Систематизацію втрат, здобутків, загроз і можливостей зроблено за допомогою матриці SWOT-аналізу (рис. 1).

Рисунок 1

Систематизація здобутків, втрат, потенційних можливостей та загроз для розвитку людського капіталу

Здобутки ✓

- зміцнення національної ідентичності населення
- зміна цінностей в бік нематеріальних
- формування нових культурних нарративів
- активізація волонтерського руху
- становлення цифрової культури
- потужна ІТ-армія
- зростання патріотизму

Втрати ✓

- людські втрати (загібель, поранення)
- відтік населення (вимушена міграція, депортація)
- погіршення здоров'я населення
- руйнування освітньої, наукової, виробничої, енергетичної, цивільної інфраструктури
- невикористання повною мірою інтелектуального потенціалу
- насадження чужих цінностей департованому населенню

Можливості ✓

- повернення вимушених мігрантів з вищою капіталізацією (освітньою, професійною)
- повернення депортованого населення
- воз'єднання родин на батьківщині та відтворення населення
- згуртування населення навколо національних цінностей
- розвиток цифрової культури
- використання та розвиток цифрових навичок населення

ЛК

Загрози ✓

- неповернення частини мігрантів
- посттравматичні розлади у частини населення
- зниження народжуваності
- зниження рівня освіти через дистанційне навчання, неповне охоплення учнів
- зниження наукового та інноваційного потенціалу
- зниження трудоворесурсної безпеки

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

Потенційні загрози – це неповернення частини мігрантів; посттравматичні розлади у частини населення; зменшення народжуваності; зниження освітнього рівня; зменшення наукового та інноваційного потенціалу; зростання трудоворесурсної небезпеки.

Систематизація потенційних можливостей та загроз – це зручний інструмент для розробки стратегічних напрямів відновлення людського капіталу.

Україна має значні резерви щодо відновлення людського капіталу. Наразі в Україні прийнято Стратегію людського розвитку, яка мала бути реалізована до 2025 р. Названа стратегія передбачає 4 стратегічні цілі, досягнення яких спрямовано на покращення демографічної ситуації, реформування освіти і науки, забезпечення рівності громадян, розвиток культури, підвищення рівня життя населення та соціального забезпечення тощо (Стратегія людського розвитку, 2021). Водночас вказану стратегію неможливо реалізувати під час воєнного стану і вона неактуальна для виконання завдань післявоєнного відновлення.

Стратегія післявоєнного відновлення людського капіталу як складова оновленої стратегії людського розвитку має ґрунтуватися на нових реаліях та максимально мінімізувати руйнівний вплив війни на людський капітал через використання інструментів цифрової трансформації суспільства. Цілі стратегії відновлення мають охоплювати три площини, що тісно пов'язані між собою та спрямовані на формування сприятливого середовища для формування, розвитку та збереження людського капіталу України.

Перша площина – повернення громадян України на Батьківщину, друга – вибудовування ефективної системи формування, розвитку та збереження людського капіталу країни на підґрунті інтенсивного типу відтворення людського капіталу, що передбачає покращення його якісних характеристик: здоров'я, освіти, професійних навичок, якості трудового життя (ЯТЖ) тощо. Третя площина більш вузькоспеціалізована, зорієнтована на зміцнення трудоворесурсної безпеки країни.

Стратегічні напрями збереження, відновлення і розвитку людського капіталу України в рамках 3-х визначених площин структуровані за зовнішніми чинниками розвитку людського капіталу та спрямовані на інвестування якісних характеристик (внутрішніх чинників). Структура побудови стратегії формування, розвитку та збереження людського капіталу за таким принципом наведена на рис. 2.

Рисунок 2

Структура стратегії збереження й відновлення людського капіталу України



Деталізація стратегічних напрямів розвитку відповідно до факторів формування, розвитку та збереження людського капіталу представлена в табл. 2.

Основними стратегічними напрямками державної політики **у першій площині** мають бути такі:

1. **Зміцнення національної культури** через формування наративів, поширення серед населення через освітню систему, медіа та цифрові засоби. Заходи у цій сфері мають бути спрямовані на зміцнення національного коду, патріотизму, формування відчуття причетності до потужної, вмотивованої, справедливої нації. Важливим напрямом у цій сфері має бути формування підґрунтя для людиноцентричної національної економіки – *моральної економіки*.

Таблиця 2

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

| Стратегічні напрями | Повернення ЛК | Створення умов для відновлення ЛК | Зміцнення трудових ресурсної безпеки |
|---|---------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Самоідентичність – Культурне середовище | | | |
| Зміцнення та поширення національних культурних наративів | + | + | |
| Формування засад становлення моральної економіки | + | + | + |
| Розвиток цифрової культури та формування її складової кібербезпеки | | + | + |
| Навички – Національна освітня система | | | |
| Реформування системи освіти | | + | + |
| Відновлення пошкодженої освітньої інфраструктури та модернізація наявної | + | | |
| Освітні програми для осіб, які повернулися на Батьківщину | + | | |
| Розвиток просунутих цифрових навичок учнів, студентів | | + | |
| Підвищення кваліфікації та перекваліфікації з урахуванням технологічного модернізації підприємств | | + | + |
| Талант – Конкуренція на ринку праці | | | |
| Підтримка розвитку інновацій | | | + |
| Підтримка науки, наукових досліджень | | | + |
| Розбудова інноваційної інфраструктури | | | + |
| Внутрішня мотивація – Якість трудового життя (ЯТЖ) | | | |
| Розбудова «розумних міст» | + | + | |
| Технологічне оновлення підприємств | | + | + |
| Стимулювання бізнесу та самозайнятості | | + | + |
| Забезпечення гідних умов праці | | | + |

| Стратегічні напрями | Повернення ЛК | Створення умов для відновлення ЛК | Зміцнення трудових ресурсів та безпеки |
|--|---------------|-----------------------------------|--|
| Здоров'я – Національна система охорони здоров'я | | | |
| Завершення медичної реформи | | + | + |
| Програми психологічної підтримки | + | + | |
| Відновлення пошкодженої медичної інфраструктури та модернізація наявної | + | + | + |
| Медичне страхування | | + | + |
| Програми стимулювання народжуваності | | + | |
| Мережева взаємодія – Цифровізація суспільства та національної економіки | | | |
| Відновлення цифрової інфраструктури на деокупованих територіях | + | | |
| Розбудова цифрової інфраструктури | | + | + |
| Програми цифровізації взаємодії громадян і влади, суб'єктів підприємництва і влади | | + | + |
| Цифровізація трудової сфери, розвиток дистанційної, цифрової, платформної зайнятості | | + | + |
| Цифровізація послуг для населення | | + | + |

«Культура, мораль, етика мають перебувати в епіцентрі нової економіки і мережевого суспільства» (Колот А. М., Герасименко, 2022). Україна має всі підстави бути світовим лідером щодо формування національної економіки на засадах моральної економіки.

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

3. Програми *стимулювання розвитку бізнесу та самозайнятості* – це головна умова формування сприятливого середовища в країні, до якої варто повертатися. Вони мають бути комплексні та передбачати систему механізмів підтримки: фінансових (податкові пільги, кредитні програми, інвестиційні проекти), регуляторних (спрощені правила регулювання та адміністрування бізнесу), освітніх (навчання кращим практикам ведення бізнесу), цифрових (формування цілісної цифрової інфраструктури), забезпечуватися через створення сприятливого середовища для заснування власного бізнесу та виведення підприємництва з тіні. Політика підтримки підприємництва сприятиме створенню нових робочих місць у країні, розвитку самозайнятості, збільшенню податкових надходжень.

Формування сприятливого бізнес-середовища має стимулювати створення *робочих місць з гідними умовами праці*, що забезпечить підвищення якості трудового життя. Саме такий підхід створить умови для повернення людського капіталу на батьківщину, незважаючи на те що певна частина знайшла гідну роботу за кордоном.

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

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

6. Важливим напрямом стимулювання українських громадян до повернення в Україну є *відбудова цифрової інфраструктури на деокупованих територіях*. Це дасть змогу населенню бути залученим до національного цифрового простору, отримувати адміністративні послуги, навчатися. Цифрова інфраструктура – це важлива складова забезпечення гідної якості життя.

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

1. Важливим напрямом має бути державна програма формування та розвитку *цифрової культури* в Україні. Така програма має передбачати формування засад, принципів, цінностей національної цифрової культури, механізми реалізації серед населення всіх вікових груп та відповідні джерела фінансування. Складовою такої програми має бути впровадження відповідних курсів, дисциплін, модулів у закладах освіти. Важливу складову мають становити *освітні програми з кібербезпеки та кібергігієни* для всіх вікових категорій. Цифрова культура має стати невіддільною складовою моральної економіки країни.

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

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

3. *Завершення реформування системи охорони здоров'я* з урахуванням зростання навантаження на неї через брак медичних фахівців, зниження рівня здоров'я населення. *Відбудова пошкодженої медичної інфраструктури*, технологічне оновлення наявної. Запровадження *програм медичного страхування* для населення на обов'язковій основі. Важливим елементом у системі охорони здоров'я мають бути *програми посттравматичного відновлення* для осіб, які зазнали фізичних та психологічних травм під час війни.

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

Важливою складовою відновлення людського капіталу має бути *третя площина – зміцнення трудових ресурсної безпеки*. З огляду на тривалу тенденцію природного скорочення та старіння робочої сили в країні, що посилена знищенням населення під час війни за основу післявоєнного віднов-

лення потрібно взяти *інтенсивний* тип відтворення робочої сили. Це передбачає акцентування на розвитку якісних характеристик робочої сили: освіти, професійної кваліфікації, актуалізації навичок, вмотивованості, спроможності до продукування інновацій. Запровадження такого підходу вимагає технологічну розбудову промисловості, в результаті чого утворюються нові робочі місця з гідними умовами праці.

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

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

Розбудова технологічних підприємств можлива за умови ефективної державної політики підтримки, розвитку інновацій та залучення грантових проєктів. Реалізація цього напрямку закладе підґрунтя для створення робочих місць з гідними умовами праці та стимулюватиме повернення громадян України на батьківщину. Технологічне оновлення промисловості неможливе без посилення наукової складової економіки.

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

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

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

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

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

Це дослідження підготовлено в межах науково-дослідної роботи Інституту економіки промисловості НАН України «Формування збалансованого соціально-трудоного розвитку в умовах цифрових трансформацій» (державний реєстраційний номер 0121U114674). Представлені результати є складовою частиною наукової доповіді «Збереження, розвиток та відновлення людського капіталу в умовах воєнного та повоєнного стану з використанням переваг цифровізації: концептуальні підходи та можливості реалізації», яку було надіслано до відповідних цільових адресатів – державних органів виконавчої влади національного рівня, що відповідають за вирішення поставлених проблем.

Висновки

Людський капітал є основним джерелом розбудови економіки країни у післявоєнний період. Для реалізації цієї функції запропоновано концептуальну модель післявоєнного відновлення людського капіталу України, яка передбачає поєднання чинників за сферами виникнення: внутрішні – якісні характеристики, зовнішні – двох різновидів: 1) прямого впливу – різні параметри макросередовища; та 2) зовнішні опосередкованого впливу – різні параметри глобального середовища. Внутрішні чинники об'єднано у сполучені пари з чинниками макросередовища та визначено потенційні вектори їх розвитку у глобальному середовищі. Сформовані групи – це дієвий інструмент для розробки стратегії формування, розвитку та збереження людського капіталу в умовах післявоєнного відновлення.

Систематизація втрат, а також здобутків людського капіталу в умовах війни обумовлює визначення загроз та можливостей його післявоєнного відновлення. На підставі запропонованої систематизації сформовано концептуальний підхід щодо стратегування післявоєнного відновлення людського капіталу України. Розроблена стратегія спрямована на мінімізацію втрат людського капіталу, посилення його якісних характеристик та створення сприятливих умов для його відновлення, збереження та розвитку.

Цілі стратегії мають охоплювати три площини та відповідати чинникам людського капіталу: перша площина – повернення громадян на Батьківщину, друга – формування ефективної системи відновлення, збереження та розвитку людського капіталу, третя – підвищення трудоворесурсної безпеки країни.

Стратегію людського розвитку потрібно реалізовувати на національному рівні, вона має бути невіддільною складовою Дорожньої карти відновлення України від руйнівних наслідків війни та визначати провідну роль людського капіталу у цих процесах.

Список використаної літератури

- Азьмук, Н. А. (2022). Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки*, 1(42), 171–179.
- Антонюк, В. П. (2022). Ризики і втрати людського капіталу внаслідок війни. *Економічний вісник Донбасу*, (1 (67)), 110–116.
- Антонюк В. П. Проблеми формування людського капіталу України в системі освіти та його ризики в реаліях війни. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1 (42). С. 161–170. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).161-170](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).161-170).
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9–49.
- Васильців, Т. Г., Мульська, О. П., Лупак, Р. Л., Бідак, В. Я. (2022). Збереження людського капіталу в умовах війни (чинник соціальної вразливості населення): постановка проблеми. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*, (67), 43–48.
- Геєць В. М., Близнюк В. В., Никифорок О. І. Актуальні аспекти політики соціальної якості в постконфліктній економіці України. *Економіка України*. 2022. № 6. С. 03–22. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.06.003>
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). The importance of soft skills. *Corporate finance review*, 14(6), 35.
- Deming, D. J. (2017). The value of soft skills in the labor market. *NBER Reporter*, 4, 7–11.
- Дульська І. В. Шляхи подолання цифрових інфраструктурних і навичкових розривів в Україні. *Економіка України*. 2022. № 7. С. 43–66. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.07.043>
- Залознова, Ю., Азьмук, Н. (2022). Людський капітал в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*, (38). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59>

- Flores, E., Xu, X., Lu, Y. (2020), Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0», *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 31 No. 4, p. 687.
- Hanushek E. A. (2013). Economic growth in developing countries: The role of human capital. *Economics of Education Review*. Vol. 37. P. 204–212. URL: <https://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek%202013%20EER%2037.pdf>.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451–464.
- Human development report 2021-22 (2022) *UNDP*. <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-22>
- Герасименко О. О., Колот А. М. (2022). До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності (I частина). *Demography and social economy*, 49(3), 65–88.
- Justino, P. (2011). Violent conflict and human capital accumulation. *IDS Working Papers*, 2011(379), 1–17.
- Колот А. М., Герасименко О. О. (2022). До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності (I частина). Демографія та соціальна економіка. № 3 (49). С. 65–88. <https://doi.org/10.15407/dse2022.03.065>
- Колот, А. М., Герасименко, О. О. (2021). Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку. 487 с.
- Kondylis, F. (2010). Conflict displacement and labor market outcomes in post-war Bosnia and Herzegovina. *Journal of Development Economics*, 93(2), 235–248. <https://hicn.org/wp-content/uploads/sites/10/2012/06/wp45.pdf>
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281–302. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2019-0309>
- Новікова, О., Шамілева, Л., & Хандій, О. (2021). Оцінка якості трудового життя за умов цифровізації економіки: стан та тенденції розвитку. *Журнал європейської економіки*, 20(3), 387–408.
- Obermayer, N., Csizmadia, T. and Hargitai, D. M. (2022), Influence of Industry 4.0 technologies on corporate operation and performance management from human aspects, *Meditari Accountancy Research*, Vol. 30 No. 4, p. 1027–1049. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-02-2021-1214>
- Стратегія людського розвитку. Затверджена Указом президента України від 2.06.2021р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11>

- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of political economy*, Vol 68 (6), 571–583.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1–17.
- Shiller, R. J. (2020). Narrative economics: How stories go viral and drive major economic events. Princeton University Press.
- Swee, E. L. (2015). On war intensity and schooling attainment: The case of Bosnia and Herzegovina. *European Journal of Political Economy*, 40, 158–172.
- Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія. (2022). Інститут економіки промисловості НАНУ. 385
- Шамілева Л. Л., Хандій О. О. Основні тренди та наслідки поглиблення дисбалансів трудової сфери протягом першого півріччя воєнного стану в країні. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1 (42). С. 180–187. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).180-187](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).180-187).
- Swee, E. L. (2015). On war intensity and schooling attainment: The case of Bosnia and Herzegovina. *European Journal of Political Economy*, 40, 158–172.
- Shiller, R. J. (2020). Narrative economics: How stories go viral and drive major economic events. Princeton University Press.
- Vereycken, Y., Ramioul, M., Desiere, S. and Bal, M. (2021), «Human resource practices accompanying industry 4.0 in European manufacturing industry», *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 32 No. 5, pp. 1016–1036. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2020-0331>

Отримано: 24 листопада 2022 р.
Рецензовано: 6 грудня 2022 р.
Рекомендовано до друку: 8 грудня 2022 р.