МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки, підприємництва та інформаційних технологій
Кафедра підприємницьких та соціальних технологій

Допущено до захисту
“_____” _____ 2026 р.
Зав. кафедри, д.е.н., професор
_____ **Соколюк С.Ю.**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Розвиток людського капіталу в Україні

Виконала – студентка 4 курсу,
групи 41-з-сз
освітньої програми
«Соціальне забезпечення»
спеціальності 232 Соціальне забезпечення
Герасименко Алла Олександрівна
Науковий керівник – к.е.н., доцент
Коротєєв Микола Анатолійович

Умань – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і підприємництва

Кафедра підприємництва та бізнес-технологій

Освітня програма *«Соціальне забезпечення»*

Спеціальність *232 «Соціальне забезпечення»*
(код, назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
“_____” _____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студенту ***Герасименко Аллі Олександрівні***
(прізвище, ім’я, по батькові)

1. Тема роботи ***Розвиток людського капіталу в Україні***
керівник роботи *Коротєєв Микола Анатолійович, к.е.н., доцент*
(прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від *“02” грудня 2025* року № *01-06/277*

2. Строк подання студентом роботи *01.06.2026*

3. Вихідні дані до роботи *наукові публікації вітчизняних та іноземних дослідників, офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, Програми розвитку ООН, Світового банку та Міжнародної організації праці, а також чинні нормативно-правові акти України, що регулюють відносини у сфері розвитку людського капіталу*

4. Перелік питань, які потрібно розробити

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

5. Перелік графічного матеріалу

Робота містить 4 таблиці та 6 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів проекту	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	10.10.2024	
2.	Одержання індивідуального завдання	11.10.2024	
3.	Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи	11.10.2024	
4.	Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи - підбір та вивчення літератури - участь у виконанні науково-дослідних робіт - виконання курсових робіт - інші заходи	впродовж 2024-2025 та 2025-2026 н.р.	
5.	Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи	15.12.2024	
6.	Підготовка: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - висновків	19.05.2025 04.09.2025 02.11.2025 13.11.2025	
7.	Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахування зауважень наукового керівника	26.11.2025	
8.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті	28.11.2025	
9.	Перевірка роботи на академічний плагіат	05.12.2025	
10.	Одержання відгуку наукового керівника	08.12.2025	
11.	Попередній захист роботи на кафедрі	10.12.2025	
12.	Затвердження роботи завідувачем кафедри	10.12.2025	
13.	Одержання рецензії	12.12.2025	
14.	Захист кваліфікаційної роботи	16.12.2025	

Студент _____ *Герасименко А.О.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ *Коротєєв М.А.*
(підпис) (прізвище та ініціали)

Реферат
на кваліфікаційну роботу бакалавра
«Розвиток людського капіталу в Україні»
факультету економіки, підприємництва та інформаційних технологій
Уманського національного університету садівництва
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Герасименко Алли Олександрівни

Розвиток людського капіталу є фундаментальним базисом національної безпеки, економічної конкурентоспроможності та довгострокового сталого зростання будь-якої суверенної держави. У сучасних умовах глобальних трансформацій та триваючих геополітичних катаклізмів Україна зіткнулася з безпрецедентними викликами, які суттєво змінили кількісні, якісні та структурні параметри її людського потенціалу.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел. Обсяг роботи роботи становить 43 сторінок. Робота містить 4 таблиці, 6 рисунків, список використаних джерел із 40 найменувань.

Метою роботи є є комплексний аналіз теоретичних і практичних аспектів розвитку людського капіталу України та розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо напрямів його зміцнення в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції.

У першому розділі досліджено теоретико-методичні засади розвитку людського капіталу.

У другому розділі проаналізовано досягнутий рівень людського розвитку як інтегральний вимірник людського капіталу, досліджено вплив соціальних стандартів на формування людського капіталу, визначено роль освіти у підвищенні стійкості робочої сили до трансформацій ринку праці.

У третьому розділі визначено стратегічні напрями та пріоритети розвитку людського капіталу в Україні у контексті євроінтеграційного курсу та планів відбудови економіки України.

Анотація

Кваліфікаційна робота присвячена комплексному дослідженню теоретичних засад, сучасного стану та перспектив розвитку людського капіталу в Україні в умовах збройного конфлікту та євроінтеграційного курсу. У роботі розкрито теоретичні підходи до визначення людського капіталу, проаналізовано демографічну ситуацію, стан освіти та ринку праці, досліджено вплив соціальних стандартів на формування людського капіталу. Визначено стратегічні напрями та пріоритети розвитку людського капіталу в Україні у контексті євроінтеграційного курсу та планів повоєнної відбудови економіки.

Ключові слова: *людський капітал, індекс людського розвитку, демографічна ситуаціяринок праці, соціальні стандарти, повоєнне відновлення.*

Abstract

The thesis is devoted to a comprehensive study of the theoretical foundations, current state and prospects for the development of human capital in Ukraine in the context of armed conflict and the path towards European integration. The thesis explores theoretical approaches to defining human capital, analyses the demographic situation, the state of education and the labour market, and examines the influence of social standards on the formation of human capital. It identifies strategic directions and priorities for the development of human capital in Ukraine in the context of the European integration process and plans for post-war economic reconstruction.

Keywords: *human capital, human development index, demographic situation, labour market, social standards, post-war reconstruction.*

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

2.1. Індекс людського розвитку як інтегральний вимірник людського капіталу

2.2. Соціальні стандарти у формуванні людського капіталу

2.3. Роль освіти у підвищенні стійкості робочої сили до трансформацій ринку праці

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Людський капітал є фундаментальним чинником економічного розвитку, технологічного прогресу та суспільного добробуту. Сьогодні, в умовах глобальної економіки знань, конкурентоспроможність держав дедалі більшою мірою визначається якістю саме людського, а не фізичного капіталу. Для України питання розвитку людського капіталу набуло критичного значення після початку повномасштабного збройного вторгнення росії у лютому 2022 р. Демографічні втрати, масштабна вимушена міграція, руйнування освітньої й соціальної інфраструктури, скорочення чисельності робочої сили – всі ці чинники, нашаровуючись на успадковані структурні диспропорції, формують надзвичайно складну конфігурацію викликів для відтворення людського капіталу. Разом з тим повоєнне відновлення та курс на вступ до ЄС відкривають безпрецедентні можливості для системної модернізації інституцій і практик відтворення людського капіталу в Україні.

Актуальність дослідження зумовлюється необхідністю науково обґрунтованого аналізу стану й перспектив розвитку людського капіталу України у поєднанні з розробкою практичних рекомендацій, спрямованих на подолання наявних викликів та використання існуючих можливостей. Незважаючи на чисельні дослідження, присвячені окремим аспектам людського капіталу, існує потреба у комплексному дослідженні цього феномену в умовах тривалого збройного конфлікту перспектив повоєнного відновлення та активного євроінтеграційного процесу.

Метою роботи є комплексний аналіз теоретичних і практичних аспектів розвитку людського капіталу України та розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо напрямів його зміцнення в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції.

Відповідно до поставленої мети визначено та вирішено такі **завдання**:

- систематизувати теоретичні підходи до визначення та оцінки людського капіталу;
- проаналізувати демографічну ситуацію та динаміку людського капіталу в Україні;
- дослідити вплив збройного конфлікту на людський капітал України;
- обгрунтувати стратегічні рекомендації щодо зміцнення людського потенціалу України.

Об'єктом дослідження є процеси відтворення, використання та розвитку людського капіталу в Україні.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та прикладних засад розвитку людського капіталу України в умовах воєнного стану та перспектив повоєнного відновлення.

Методи дослідження. Методологічну основу роботи складає комплекс загальнонаукових і спеціальних дослідницьких методів: діалектичний метод системно-структурний, історико-логічний, порівняльний аналіз, індексний метод, економіко-статистичні методи експертно-аналітичний та інші.

Інформаційна база дослідження охоплює наукові публікації вітчизняних та іноземних дослідників, офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, Програми розвитку ООН, Світового банку та Міжнародної організації праці, а також чинні нормативно-правові акти України, що регулюють відносини у сфері розвитку людського капіталу.

Структура та обсяг роботи. Робота включає вступ, три розділи та список використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 43 сторінки. У роботі представлено 4 таблиці та 6 рисунків, список використаних джерел налічує 40 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Поняття «людський капітал» пройшло тривалий еволюційний шлях від суто економічних трактувань до комплексних міждисциплінарних концепцій. Хоча перші спроби кількісно оцінити «вартість людини» зустрічаються вже у [1] Адама Сміта (XVIII ст.) [1] та Давіда Рікардо (XVII ст.) [2] формування теорії людського капіталу як самостійного наукового напряму пов'язане передусім з іменами американських економістів Теодора Шульца та Гері Беккера.

Т. Шульц у своїй програмній статті «Інвестиції в людський капітал» (1961) [3] вперше систематично обґрунтував, що витрати на освіту, охорону здоров'я та переміщення населення є інвестиціями у людський капітал, що приносять економічну віддачу, схожу на фізичний капітал. Цей підхід кардинально змінив домінуючий погляд на освіту як суто споживче благо. Г.Беккер у «Людському капіталі» (1964) [4] розвинув мікроекономічну модель прийняття рішень про освіту, розрізнивши загальний і специфічний людський капітал та продемонстрував, що раціональні суб'єкти інвестують у себе до точки, де гранична очікувана норма прибутку від освіти зрівнюється з граничними витратами на неї.

Джекоб Мінсер [5] запропонував так зване «рівняння заробітної плати», яке встановлює кількісний зв'язок між роками навчання, досвідом роботи та рівнем доходів; ця функціональна форма лишається важливим аналітичним інструментом дотепер. Паралельно Роберт Лукас-молодший інтегрував людський капітал у моделі ендогенного зростання, показавши, що він є ключовим фактором пояснення міжкраїнових відмінностей у темпах економічного розвитку [6].

Поступово концепція людського капіталу розширювалась за межі освіти й досвіду. Дослідники включили до неї стан здоров'я (концепція «health

capital» Майкла Гроссмана), соціальні зв'язки та довіру (соціальний капітал за Пьєром Бурд'є та Джеймсом Коулменом), а також інноваційні здібності, творчість і підприємницькі навички. Сучасні підходи розглядають людський капітал як багатовимірний конструкт, що охоплює: освіту й кваліфікації; стан здоров'я та фізичний добробут; психологічний капітал (мотивацію, стійкість, самоефективність); соціальний капітал; культурний капітал [7].

У контексті глобальних цілей сталого розвитку, особливого значення набула концепція «людського розвитку» Амартії Сена та Махбуба уль-Хака, покладена в основу системи ПРООН [7]. На відміну від вузько економічних трактувань, що ототожнюють людський капітал із здатністю до продуктивної праці, підхід ПРООН розглядає людський розвиток як розширення можливостей людини вести гідне й повноцінне життя. З цієї позиції людський капітал є не лише засобом зростання ВВП, а й самоціллю – кінцевим об'єктом суспільного розвитку.

Інтегроване розуміння людського капіталу поєднує сукупність знань, умінь, компетентностей, стану здоров'я та соціальних характеристик населення, що визначає його здатність до продуктивної праці, інноваційної діяльності та суспільного розвитку. Такий підхід поєднує інструментальний вимір (людський капітал як фактор виробництва) з гуманістичним (людський розвиток як мета).

Важливо розрізняти рівні аналізу людського капіталу: індивідуальний (навички та освіта конкретної особи), мікрорівень підприємства (сукупний людський капітал персоналу), мезорівень регіону/галузі та макрорівень країни. Державна політика у сфері людського капіталу функціонує переважно на мезо- та макрорівні, впливаючи на умови, у яких індивіди нагромаджують і реалізують свій людський капітал.

Вимірювання людського капіталу є методологічно складним завданням, оскільки більшість його компонентів – знання, навички, стан здоров'я – прямому спостереженню не піддаються. Наукова спільнота та міжнародні організації розробили низку підходів до операціоналізації цього поняття, з

яких найвпливовішим залишається Індекс людського розвитку (ІЛР / HDI), запроваджений ПРООН у 1990 р. Він є агрегованим показником, що поєднує три ключові виміри людського розвитку: тривале та здорове життя (вимірюється очікуваною тривалістю життя при народженні); доступ до знань (вимірюється очікуваними роками навчання та середніми роками навчання дорослого населення); гідний рівень життя (вимірюється валовим національним доходом на душу населення за ПКС у доларах 2021 р.). Кожен вимір нормується від 0 до 1, а підсумковий ІЛР обчислюється як геометрична середня трьох субіндексів [7]. Поряд з основним Індексом людського розвитку ПРООН публікує ряд доповнюючих індексів. ІЛР з урахуванням нерівності (IHDI) нівелює нерівномірність розподілу людського розвитку всередині країни.

Слід підкреслити методологічні обмеження Індексу людського розвитку. По-перше, він не охоплює такі виміри людського розвитку, як безпека, участь у суспільному житті, соціальні зв'язки. По-друге, в умовах воєнного конфлікту статистичні дані про чисельність населення, тривалість навчання та доходи стають менш надійними через масштабне переміщення та руйнування системи збору даних. По-третє, констатує, що у глобальному масштабі прогрес ІЛР уповільнився після потрясінь COVID-19, а подальший розвиток вимагатиме нових підходів до розбудови людського потенціалу в добу штучного інтелекту [7].

Окрім Індексу людського розвитку, вимірювання людського капіталу здійснюється через: Індекс людського капіталу Світового банку (оцінює продуктивність майбутнього покоління робочої сили) [8], галузеві обстеження підприємств (щодо дефіциту кваліфікацій), обстеження домогосподарств (здоров'я та освіта) та системи освітнього оцінювання (зокрема PISA) [9]. Комплексне використання цих інструментів забезпечує повніше розуміння реального стану людського капіталу, ніж будь-який окремий показник.

Зв'язок між людським капіталом і конкурентоспроможністю економіки є предметом широкого наукового консенсусу. Економіки знань – де основу

доданої вартості становлять інновації, інтелектуальна власність і кваліфікована праця – потребують якісного людського капіталу як необхідної умови зростання.

Теоретично цей зв'язок реалізується через кілька каналів. Перший – підвищення продуктивності праці: більш освічені та здорові працівники виробляють більше за одиницю часу, що безпосередньо підвищує ВВП на душу населення. Другий – технологічне поглинання та дифузія: людський капітал є необхідною умовою для ефективного впровадження нових технологій; країни з вищим рівнем освіти швидше переймають передовий досвід. Третій – інновації: на рівні, який відповідає теорії ендогенного зростання, власне людський капітал генерує нові ідеї та технологічні рішення. Четвертий – інституційна якість: вищий рівень освіти корелює з кращим управлінням, нижчим рівнем корупції та міцнішими демократичними інституціями.

Для України ці теоретичні зв'язки мають прикладне значення в контексті відновлення та євроінтеграції. Дослідження ПРООН в Україні підкреслюють, що відновлення фізичної інфраструктури зазнає невдачі без кваліфікованої та достатньої робочої сили [7]. Показово, що ПРООН оцінює потенційні втрати ВВП за десятиліття через воєнно-пов'язане виснаження людського капіталу у 113 млрд дол. США за відсутності коригувальних заходів [7].

Глобальний індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму традиційно виокремлює «потенціал людського капіталу» як окремий стовп, що охоплює охорону здоров'я, навички та задіяність таланту. Для України, яка посідала 82-е місце в докризовому Глобальному рейтингу конкурентоспроможності [8], підвищення якості людського капіталу є важливим вектором поліпшення загальної конкурентної позиції.

Водночас теоретична й емпірична літератури попереджають проти надмірного спрощення. По-перше, вимірювані навички та сертифікати є лише одним виміром людського капіталу; на продуктивність суттєво впливають також неформальні знання, відносини, практичний досвід. По-друге,

людський капітал реалізує свій потенціал лише у сприятливому інституційному середовищі: корупція, недосконаліть ринків і неефективне управління знецінюють навіть добре освічену робочу силу. Для України інституційна реформа та боротьба з корупцією є необхідними передумовами перетворення людського капіталу на конкурентну перевагу.

Ефективне державне регулювання розвитку людського капіталу потребує чіткого визначення його провідних домінант — стратегічних пріоритетів, що забезпечують умови для відтворення та нарощування людського потенціалу нації. На підставі аналізу наукової літератури можна виокремити чотири ключові домінанти.

Перша домінанта — безперервна освіта впродовж усього життя (Life Long Learning). В умовах прискореної технологічної трансформації, цифровізації виробництва та зміни структури зайнятості здатність індивіда постійно оновлювати знання та набувати нових компетентностей перетворюється на визначальний чинник конкурентоспроможності як окремої людини, так і національної економіки в цілому. Безперервна освіта забезпечує підтримку якісного рівня людського капіталу та є необхідною умовою успішної адаптації до динамічного ринку праці. Роль держави при цьому полягає у формуванні доступної, гнучкої та якісної системи формальної й неформальної освіти, що охоплює всі вікові групи населення [39].

Друга домінанта — формування сприятливого соціального середовища. Розвиток людського капіталу не зводиться виключно до освітнього інвестування: він потребує відповідного інституційного та соціокультурного контексту, у якому індивід може повноцінно реалізовувати набуті знання, інтелектуальний потенціал і творчі здібності [35]. Зазначена домінанта передбачає розвиток соціальної інфраструктури, забезпечення доступу до культурних та рекреаційних ресурсів, формування суспільних норм, що заохочують ініціативу, відповідальність і кооперацію.

Третя домінанта — регулювання ринку праці та протидія безробіттю. Людський капітал набуває своєї реальної економічної цінності лише за умови

ефективного залучення носіїв знань і компетентностей до продуктивної трудової діяльності. Відтак державна політика у сфері зайнятості, формування гнучких і прозорих механізмів ринку праці, розробка та впровадження національних моделей подолання структурного безробіття є критично важливими для повноцінної реалізації накопиченого людського потенціалу. До ключових індикаторів ефективності цієї домінанти відносяться рівень зайнятості, рівень безробіття, вартісна оцінка людського капіталу та Індекс людського розвитку [39].

Четверта домінанта — інвестиції в охорону здоров'я населення. Здоров'я є базовою передумовою будь-якої продуктивної діяльності та невід'ємною складовою людського капіталу. Вищий рівень здоров'я збільшує тривалість активного трудового життя, знижує виробничі втрати внаслідок захворюваності та підвищує загальну продуктивність праці, забезпечуючи зростання віддачі від людського капіталу як для індивіда, так і для суспільства в цілому []. Державне регулювання у цій сфері охоплює фінансування системи охорони здоров'я, превентивну медицину, зміцнення первинної медичної допомоги та формування культури здорового способу життя [39].

Таким чином, людський капітал є комплексною, інтегративною категорією, що поєднує в собі як економічний, так і соціальний виміри. Його відтворення і розвиток відбуваються на перетині економічних, інституційних, культурних та освітніх систем, що визначає принципово міждисциплінарний характер дослідження цього феномену та вимагає від державної політики системного, а не вузькогалузевого підходу до регулювання людського потенціалу країни.Особливого значення для конкурентоспроможності набуває відповідність між профілем людського капіталу та структурою попиту на ринку праці. Тут необхідно розрізняти кількісний вимір та якісний. Україна стикається з дефіцитами в обох вимірах: кількість робочої сили суттєво скоротилась через еміграцію та мобілізацію, а структурні невідповідності між освітньою системою та вимогами ринку праці відображаються у парадоксальному поєднанні незаповнених вакансій і безробіття.

РОЗДІЛ 2
ОЦІНКА РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

2.1. Індекс людського розвитку як інтегральний вимірник людського капіталу

Повномасштабне вторгнення росії у 2022 році кардинально змінило контекст реалізації стратегій людського капіталу. Демографічні наслідки збройної агресії є безпрецедентними для сучасної України. Саме демографічна криза є найбільш структурно значущою загрозою для людського капіталу України. За даними звіту KSE Institute «Ukraine Human Capital Chartbook» за березень 2026 р., чисельність населення України скоротилася з 44,3 млн у 2021 р. до приблизно 37,9 млн у 2025 р. (за методологією ООН, що включає тимчасово окуповані території) [22]. За даними оцінки Інституту демографії НАНУ для підконтрольних Україні територій становлять 31,1 млн [25]. За середнім сценарієм ООН, за відсутності цілеспрямованих демографічних заходів, населення країни може зменшитися до 32 млн осіб до 2050 р.[4]

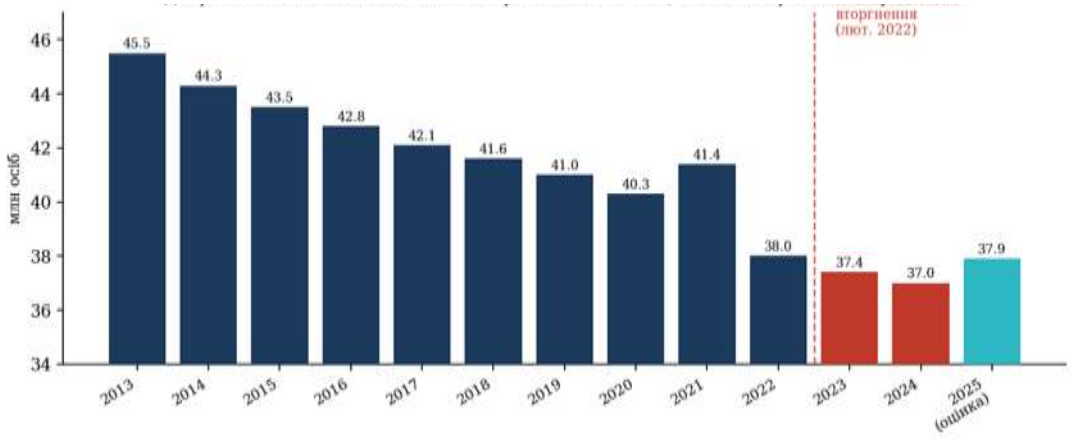


Рис. 2.1. Динаміка чисельності населення України, млн. осіб. [22]

Зовнішня міграція залишається критичним чинником скорочення чисельності населення. Станом на 2025 р. за кордоном перебувають близько 5,9 млн українських біженців, з яких 5,3 млн — у країнах ЄС; при цьому жінки становлять 44%, а діти — 30,5% цього контингенту. Таким чином, понад 75% зовнішніх мігрантів є жінками та дітьми, що означає безпосередню втрату не лише поточного трудового ресурсу, а й майбутнього демографічного потенціалу нації [19]. За соціологічними опитуваннями УВКБ ООН, лише 4–9% респондентів декларують твердий намір повернутися в Україну найближчим часом, а визначальним чинником неповернення виступають міркування безпеки (94–99% відповідей) [23].

Внутрішнє переміщення населення є одним із визначальних чинників просторового перерозподілу людського капіталу на території України. Відповідно до офіційних відомостей Державного реєстру, у 2025 році налічувалося 4,6 мільйона зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб (ВПО) [24]. Проте незалежні оцінки Міжнародної організації з міграції (МОМ) фіксують значно нижчий показник — 3,7 мільйона осіб, які реально перебувають у статусі вимушеного переселення [21]. Розбіжність між двома джерелами сягає майже 1 мільйона осіб і пояснюється тим, що чимало громадян, юридичний статус ВПО яких формально не скасовано, фактично вже пройшли шлях адаптації: повернулися до попереднього місця проживання, укорінилися у нових громадах або інтегрувалися у місцеве середовище, не ініціювавши зняття з реєстраційного обліку. З точки зору географії, основне навантаження щодо прийому переміщеного населення несуть центральні та західні регіони країни, що породжує суттєву асиметрію у навантаженні на соціальну, освітню та медичну інфраструктуру відповідних територіальних громад.

Оцінка рівня людського капіталу в Україні передбачає застосування комплексу кількісних та якісних показників, що відображають стан здоров'я, освіти, зайнятості та матеріального добробуту населення. Міжнародно визнаним інтегральним інструментом вимірювання є Індекс людського

розвитку (ІЛР / HDI), щорічно розраховуваний Програмою розвитку ООН (ПРООН) як геометричне середнє нормалізованих індексів трьох вимірів: тривалість і якість здоров'я, доступ до знань та гідний рівень життя [22].

За даними Доповіді про людський розвиток 2025 року, значення Індексу людського розвитку України за 2023 рік становить 0,779, що відносить її до категорії держав із «високим рівнем» людського розвитку [7]. Порівняно із 2022 роком, коли внаслідок повномасштабного вторгнення Росії ІЛР обвалився до 0,734 — найнижчого рівня з 2004 року — спостерігається відновлення значення до позначки, що відповідає передвоєнному рівню 2019–2020 рр.[6]

Динаміка Індексу людського розвитку України за 1990–2023 рр. наочно ілюструє нелінійний характер людського розвитку в країні умовах кризових потрясінь (рисунок 2.2).

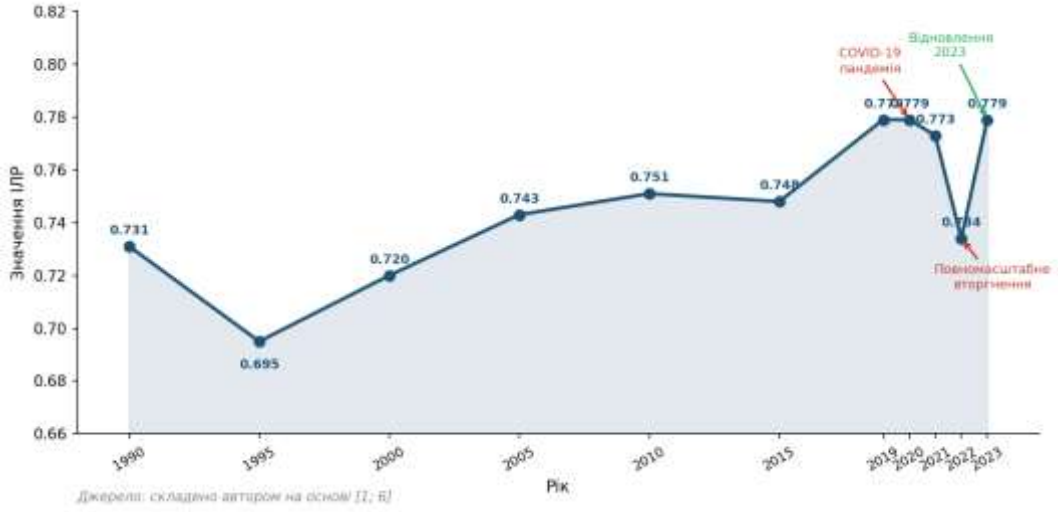


Рис. 2.2. Динаміка Індексу людського розвитку України (1990–2023 рр.) [12]

У 1990 р. показник Індексу людського розвитку становив 0,731; протягом 1990-х рр. через трансформаційний спад він знизився до 0,700 (1995 р.) – найнижчого за всю новітню історію України. У 2000-х рр. розпочалося відновлення, і до 2011 р. індекс досягнув 0,790. Після Революції гідності та початку конфлікту на Сході країни його зростання уповільнилось, а повномасштабне вторгнення 2022 р. спричинило помітне падіння до 0,734, що

відповідає рівню 2004 р. У 2023 р. відбулося часткове відновлення Індексу людського розвитку України до 0,779 на тлі адаптації економіки країни до умов воєнного стану.

Водночас позиція України у глобальному рейтингу ПРООН залишається нижчою порівняно із сусідніми країнами ЄС (0,796 у 2023 р.) та значно поступається середньоєвропейським значенням. Для порівняння: Польща — 0,906 (35-те місце), Чехія — 0,915 (29-те), Румунія — 0,845 (55-те місце у рейтингу HDR 2025).[1] Основний чинник відставання — суттєво нижчий рівень ВНД на душу населення: у 2023 р. відповідний показник для України становив 14289 дол. Компонентний аналіз Індексу людського розвитку України у порівнянні з середніми даними сусідніх країн ЄС наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Компоненти Індексу людського розвитку України у динаміці та порівняно з сусідніми країнами ЄС, 2023 р. [7]

Країна	**HDI**	**IHDI**	**Місце (HDI)**	**Очікувана тривалість життя, рокі**	**Середні роки навчання**	**ВНД на душу населення ($ ПКС)**
Чеська Республіка	0,900	0,838	32	78,4	13,1	43 421
Польща	0,881	0,803	36	78,0	13,3	38 006
Словаччина	0,855	0,787	46	77,0	12,7	32 809
Румунія	0,827	0,729	54	75,1	11,5	28 567
Болгарія	0,795	0,691	68	73,9	11,2	24 822
Україна	**0,779**	**0,715**	**100**	**72,5**	**11,7**	**14 289**

Аналіз даних табл. 2.1 виявляє ключові вразливості людського капіталу України. Насамперед, ВНД на душу населення (14289дол. у паритеті купівельної спроможності) є втричі нижчим від чеського та вдвічі нижчим від польського рівня, що свідчить про значне відставання у матеріальному вимірі людського розвитку. Очікувана тривалість життя (72,5 роки) є найнижчою серед наведених країн і відображає проблеми системи охорони здоров'я, що посилилися внаслідок воєнних дій. Середні роки навчання (11,7) є відносно конкурентоспроможними, проте якість освіти, за результатами PISA, залишається нижчою від середнього рівня ЄС.

Порівняльний аналіз у регіональному контексті демонструє, що Україна поступається країнам регіону Європа та Центральна Азія, з якими вона конкурує за інвестиції та кваліфіковану робочу силу в рамках євроінтеграційного курсу. Особливо показовим є розрив між значенням ІЛР (0,779) та ІЛР з урахуванням нерівності що враховує диспропорції в середині країни у здоров'ї, освіті та доходах, для України у 2023 р. становить 0,715. величина цього «дисконту нерівності» (8,2%) перевищує показники Польщі (8,8%) та Чеської Республіки (6,9%), що свідчить про вищу нерівномірність розподілу людського розвитку всередині країни.

2.2. Соціальні стандарти у формуванні людського капіталу

Соціальні стандарти посідають центральне місце у системі державного регулювання формування та відтворення людського капіталу. Вони виконують подвійну функцію: по-перше, встановлюють мінімально допустимий рівень матеріального та соціального добробуту як умову відтворення людського потенціалу суспільства; по-друге, слугують орієнтиром для формування очікувань населення щодо гідного рівня життя та

визначають поведінкові рішення у сферах зайнятості, освіти, охорони здоров'я і народжуваності.

Функціонування системи соціальних стандартів нерозривно пов'язане з обсягами та структурою державних видатків на соціальний захист. Рівень і структура державних видатків на соціальний захист є індикатором пріоритетів державної політики щодо людського капіталу та реальних можливостей держави захищати вразливі групи. Рисунок 2.3 відображає кардинальну зміну бюджетних пріоритетів, що відбулася після 2022 р.

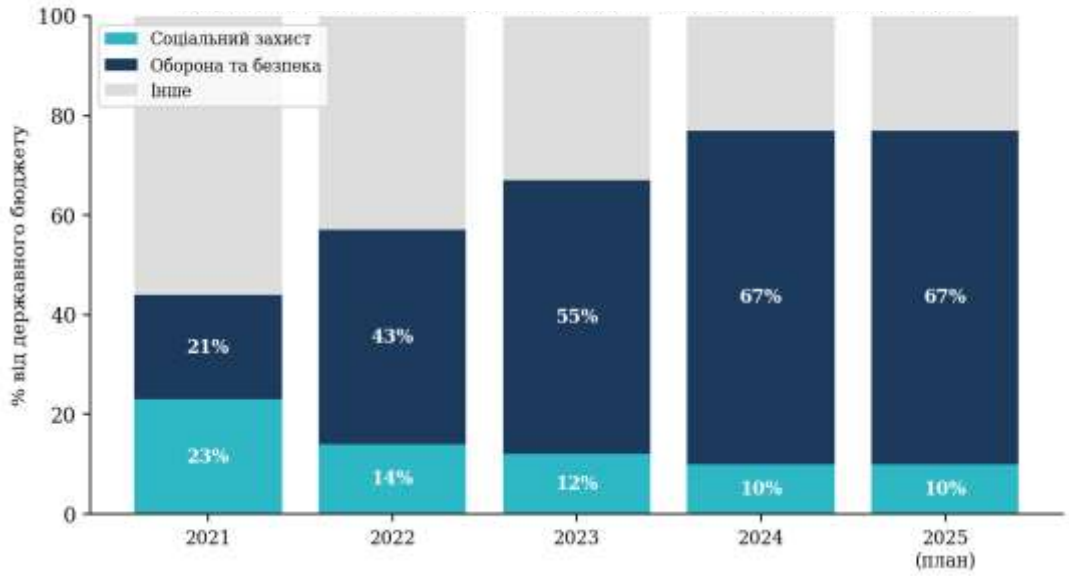


Рис. 2.3. Структура видатків державного бюджету України, % [22]

Частка витрат соціального захисту у державному бюджеті скоротилася з 23% у 2021 р. до 10% у 2024–2025 рр., тоді як видатки на оборону та безпеку зросли з 21% до 67%. Це є об'єктивно вимушеним перерозподілом в умовах збройного конфлікту, проте має суттєвий негативний вплив на людський капітал: задекларований прожитковий мінімум у 2024 р. становить 70 дол. США, тоді як розрахунковий фактичний – 228 дол. США (розрив утричі). Це свідчить про те, що соціальні виплати прив'язані до заниженого законодавчого рівня. З макроекономічної точки зору, скорочення соціальних видатків є вимушеним заходом в умовах бюджетного дефіциту, однак воно несе суттєвий

ризик «соціального боргу» — відкладених витрат на відновлення людського капіталу у постконфліктний період.

Номінальна заробітна плата в Україні за підсумками 2025 року вийшла на рівень близько 625 доларів США. Однак зведений середній показник маскує значну міжгалузеву диференціацію оплати праці. Реальне підвищення купівельної спроможності доходів спостерігалося лише у секторах із високою продуктивністю або значним бюджетним пріоритетом. Лідируючі позиції за рівнем винагороди зберігають галузі інформаційно-комунікаційних технологій, фінансово-страхова та професійна діяльність, а також державне управління і оборона, де виплати грошового забезпечення військовослужбовців справляють відчутний макроекономічний ефект. На противагу цьому, соціально значущі галузі — охорона здоров'я та освіта — поряд із сільським господарством і будівництвом демонструють стійке відставання: реальні доходи зайнятих у цих секторах або стагнують, або фактично скорочуються під впливом інфляційного тиску. Загальний індекс споживчих цін в Україні за 2025 рік зафіксовано на позначці 11,2%. Найгострішою складовою цінової динаміки виявилося прискорене здорожчання продовольства: сукупно ціни на продукти харчування зросли вдвічі порівняно з довоєнним базовим 2021 роком. Продовольча інфляція вирізняється регресивним соціальним ефектом — вона непропорційно сильно б'є по малозабезпечених домогосподарствах, у структурі витрат яких витрати на базові продукти займають переважну частку. Наслідком стало різке поглиблення прірви між офіційно затвердженими соціальними нормативами та реальною вартістю споживчого кошика табл. 2.2.

За актуальними даними 2025 р., розрахунковий прожитковий мінімум, визначений на підставі фактичних ринкових цін, становить 228 доларів США. Водночас законодавчо закріплений прожитковий мінімум не перевищує 70 доларів США, а мінімальна заробітна плата встановлена на рівні 192 доларів США.

Таблиця 2.2

Порівняльний аналіз офіційних та фактичних соціально-економічних стандартів в Україні (2025р.) [22, 26, 27]

Соціально-економічний маркер / Стандарт	Значення в дол. США ($)	Співвідношення до фактичного мінімуму (%)	Сутнісна характеристика та ризики
Фактичний (розрахунковий) прожитковий мінімум	**228 $**	100,0%	Відображає реальну вартість життя з урахуванням інфляції
Законодавчо встановлений прожитковий мінімум	70 $	30,7%	Штучно занижений базовий норматив для розрахунку виплат
Мінімальна заробітна плата в Україні	192 $	84,2%	Не покриває реальних базових потреб працездатної особи
Середня заробітна плата (номінал, 2025 р.)	625 $	274,1%	Характеризується високою галузевою асиметрією
Медіанна пенсійна виплата	104 $	45,6%	Понад 50% пенсіонерів перебувають за межею бідності
Мінімальна пенсійна виплата	57 $	25,0%	Глибоке хронічне абсолютне зубожіння отримувачів

Отже, навіть гарантований законом мінімальний заробіток не забезпечує покриття реально необхідних видатків на задоволення базових потреб людини, що свідчить про системне заниження державних соціальних стандартів відносно об'єктивного рівня прожитку.

2.3. Роль освіти у підвищенні стійкості робочої сили до трансформацій ринку праці

Ринок праці є тим механізмом, через який людський капітал трансформується у економічну цінність. Якщо ринок функціонує належним чином і наявні навички відповідають потребам роботодавців, людський капітал реалізується продуктивно; в іншому разі – він залишається нереалізованим незалежно від своєї якості.

Ринок праці України зазнав глибоких структурних потрясінь під впливом повномасштабного вторгнення. Рівень безробіття досяг піку у 25-26% у 2022 р. внаслідок масових переміщень та структурного розриву між попитом і пропозицією робочої сили, спричиненого мобілізацією та еміграцією. До 2025 р. цей показник знизився до 10–11%, проте зниження пояснюється не стільки відновленням економіки, скільки фізичним вибуттям робочої сили з ринку праці.

Попри це, «структурне безробіття» – невідповідність між наявними навичками та вакансіями – залишається вищим за сукупне значення офіційного безробіття.

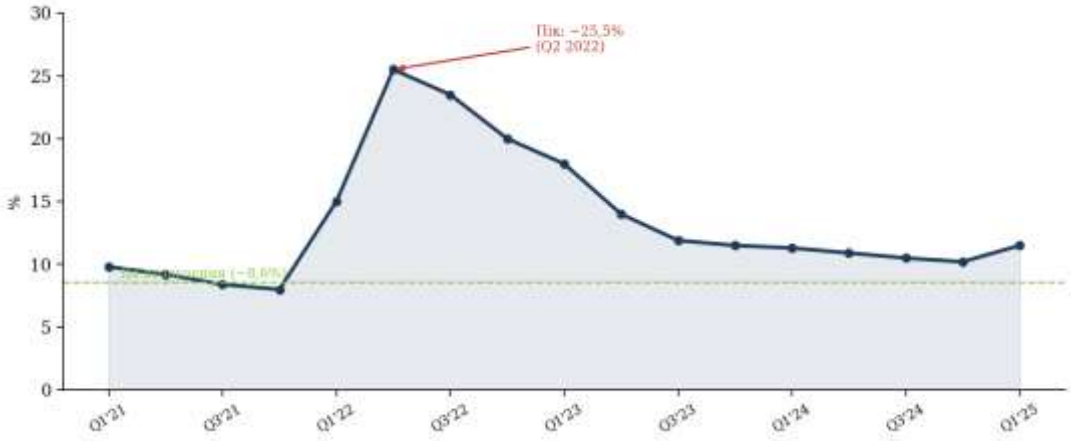


Рис. 2.4. Динаміка рівня безробіття в Україні, % [22]

Чисельність зайнятих осіб, які є платниками єдиного соціального внеску скоротилася з 12,04 млн у 2021 р. до 10,70 млн у 2025 р. (-11,1%). Регіональні диспропорції є катастрофічними: Луганська область втратила 75%, Херсонська — 63%, Донецька — 61% зайнятих відносно довоєнного рівня.[3] Секторальна реструктуризація зайнятості (рисунок 4) є найбільш наочним свідченням деформацій ринку праці воєнного часу. Єдиним сектором зі зростанням зайнятості є державне управління та оборона (+27%, до 2,6 млн у 2024 р.), питома вага якого у загальній зайнятості зросла з 14,4% у 2021 р. до 23,8% у 2024 р. [22]. Промисловість втратила 37% зайнятих; торгівля та логістика – 1,2 млн осіб. Сектор освіти та охорони здоров'я скоротився на 11%,

що є критичним з огляду на роль цих галузей у відтворенні людського капіталу.

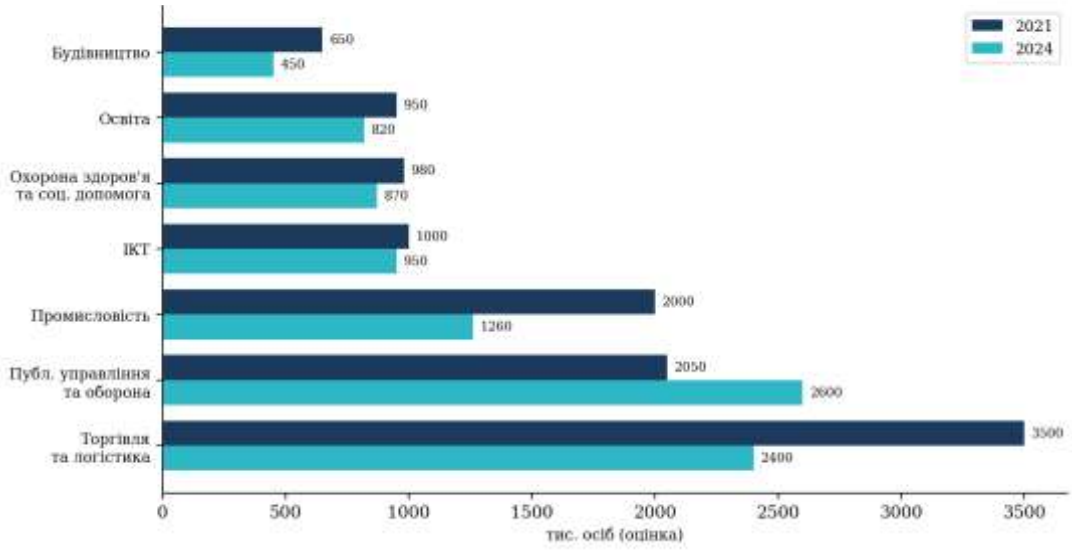


Рис. 2.5. Зайнятість населення за секторами економіки України, тис. осіб [22]

Характерною особливістю ринку праці стало парадоксальне поєднання відносно високого безробіття з гострим кадровим дефіцитом. Індекс складності підбору кваліфікованої робочої сили стрімко зріс з 0,01 у 2021 р. до 0,49 у 2025 р., що сигналізує про критичний структурний дисбаланс ринку.[22]

Структурні диспропорції ринку праці мають три головні виміри. По-перше, кваліфікаційна невідповідність: значна частка шукачів роботи не має навичок, які потребують роботодавці (наприклад, будівельних і технічних спеціальностей для потреб відновлення), тоді як виробничі компетентності, що набула значна частина безробітних у попередніх галузях, нині є нерелевантними. По-друге, географічна невідповідність: вакансії відносно більше сконцентровані у більш безпечних західних і центральних районах (куди перемістилися підприємства та де сформувалися логістичні хаби), тоді як безробіття вище на Сході та Півдні (де зруйновані місцеві економіки та залишилось менше підприємств). По-третє, інформаційна та мобільна

невідповідність: шукачі роботи та роботодавці не завжди ефективно контактують, а не кожен охочий може переїхати туди, де є робота.

Система освіти є ключовою детермінантою якості людського капіталу у довгостроковій перспективі. Водночас саме ця сфера зазнала одних із найбільших структурних деформацій внаслідок повномасштабного вторгнення. Попри традиційно високий рівень охоплення населення освітою, що успадкований ще від радянської системи, Україна стикається з гострою проблемою невідповідності між профілем освітніх систем і вимогами сучасного ринку праці.

Особливо гостро стоїть питання у сфері професійно-технічної освіти. Лише близько 68,3% випускників закладів професійно-технічної освіти знаходять роботу після завершення навчання, що суттєво нижче від середнього показника по ЄС (81%) [23]. Це відображає не лише якісний розрив – навчання не відповідає сучасним стандартам, а й координаційний – недостатня взаємодія між закладами освіти та роботодавцями) У порівнянні, в деяких країнах ЄС, де добре розвинена система дуальної освіти, рівень працевлаштування випускників професійно-технічної освіти сягає 90–95%.

Система дуальної освіти, де навчання поєднується з практикою на підприємстві (широко застосовується у Німеччині, Швейцарії та Австрії), залишається в Україні вкрай слабко розвиненою. Лише 1,4% компаній (з 10 і більше працівниками) беруть участь у програмах дуальної підготовки. При цьому дані свідчать, що ті 5–7% студентів професійно-технічної освіти, які навчаються за дуальною системою, мають показник працевлаштування 81% – на рівні середнього по ЄС, що доводить ефективність моделі за умов її поширення. Для порівняння: у Швейцарії понад 58% компаній беруть участь у підготовці учнів [23].

Першопричини низького охоплення дуальною освітою є багатогранними: компанії недостатньо обізнані з правилами участі; правова база залишається нечіткою; підприємці побоюються, що навчені ними

студенти після завершення підготовки емігрують або підуть до конкурентів; 58% студентів професійно-технічної освіти є неповнолітніми (до 18 років), що накладає юридичні обмеження на їхнє залучення до виробничого навчання [5]. Крім того, нестабільне воєнне середовище посилює небажання бізнесу здійснювати довгострокові інвестиції.

У відповідь на ці виклики уряд разом із міжнародними партнерами реалізує реформу професійно-технічної освіти. Новий законопроєкт «Про професійну освіту» спрямований на оновлення управління та стандартів професійно-технічної освіти. Стратегічний план дій МОН «Освіта переможців – 2027» передбачає цифрову трансформацію сектору та встановлення 10 Центрів професійної досконалості до 2026 р. Вони мають стати регіональними осередками з передовим обладнанням та тісними зв'язками з промисловістю, зосереджуючись на галузях, критичних для відновлення: будівництві, технологіях, відновлюваній енергетиці.

Водночас Державна служба зайнятості активізувала програми короткострокового перекваліфікування – ваучерного типу, спрямовані на швидке надання нових навичок. Цифрова платформа «Дія.Освіта» до 2024 р. охопила понад 1,3 млн громадян навчанням цифровій грамотності. Ці заходи є важливими оперативними відповідями, але потребують переростання у системні зміни.

Значної руйнівної дії зазнала й сама освітня інфраструктура. За даними платформи SaveSchools, внаслідок воєнних дій пошкоджено щонайменше 3 958 навчальних закладів, а принаймні 400 зруйновано вщент. Це поглиблює регіональні диспропорції в доступі до якісної освіти та вимагає включення закладів освіти до пріоритетів відновлення.

Нарешті, неуниканним є питання відповідності кваліфікацій: Національне агентство кваліфікацій веде роботу з узгодження Національної рамки кваліфікацій (НРК) із Європейською рамкою кваліфікацій (ЄРК). Взаємне визнання кваліфікацій між Україною та країнами ЄС матиме

визначальне значення для реалізації мобільності робочої сили та обміну знаннями в рамках євроінтеграції.

Важливим структурним питанням є неформальна зайнятість: за досоцільними оцінками, до вторгнення значна частка зайнятих в Україні перебувала в неформальному секторі. Повноцінна реалізація людського капіталу – соціальний захист, доступ до навчання через роботодавця, права працівників – потребує формалізації зайнятості.

Критичною є проблема реінтеграції уразливих категорій населення. Незважаючи на розширення програм перекваліфікації та компенсацій за адаптацію робочих місць, зайнятість серед осіб з інвалідністю зросла лише на 6,4%. Це свідчить про системну нездатність ринку праці автоматично абсорбувати вразливі категорії без усунення фізичних, психологічних та інституційних бар'єрів.

Загальна пропозиція праці безпосередньо залежить від рівня активності різних груп населення. Жінки: 43% жінок називали труднощі із суміщенням роботи та сімейних обов'язків як бар'єр для зайнятості; брак дошкільних закладів та збільшення неоплачуваних доглядових обов'язків під час і після конфлікту поглибили цю проблему [5]. Молодь: молодіжне безробіття традиційно перевищує загальнонаціональний показник, хоча системний збір даних у воєнних умовах ускладнений. Ветерани: по мірі ротації з фронту армійців, які мобілізовані, зростатиме потреба у ефективних програмах реінтеграції у цивільне трудове життя. Особи з інвалідністю: поранення та психологічні травми від конфлікту збільшують кількість людей з обмеженими можливостями, що потребують адаптованих умов праці та підтримки.

Особливим викликом є повернення мігрантів та їхня реінтеграція у вітчизняний ринок праці. Частина мігрантів набула нових навичок і мов за кордоном, що потенційно є цінним активом для відновлення – але лише за умови ефективного кар'єрного посередництва та визнання набутого досвіду

Водночас МОП прогнозує, що для виконання повного обсягу відновлювальних робіт Україні додатково знадобиться 8,7 млн працівників [5]. Міністерство економіки ставить мету залучити ще 5,8 млн осіб до формальної зайнятості до 2030 р. [5]. Ці цифри ілюструють масштаб виклику: навіть у разі повного повернення усіх емігрантів – що є малоймовірним у найближчій перспективі – дефіцит трудових ресурсів залишається актуальним.

Структурна реформа управління ринком праці є нагальною потребою. Державна служба зайнятості наразі трансформується від радянського типу «реєстратора безробітних» до сучасного посередника на ринку праці – із розширеним арсеналом інструментів, зокрема субсидіями для самозайнятості та цифровими платформами підбору персоналу.

РОЗДІЛ 3
СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Формування стратегічних напрямів розвитку людського капіталу в Україні відбувається в умовах комплексного впливу зовнішніх і внутрішніх чинників: збройної агресії Російської Федерації, системних соціально-економічних диспропорцій, демографічної кризи та євроінтеграційних процесів. Сукупність цих чинників визначає характер і зміст державної політики у сфері людського капіталу, яка потребує науково обґрунтованого, стратегічно орієнтованого підходу.

Ключовим нормативно-правовим документом у сфері людського розвитку є Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 2 червня 2021 р. № 225/2021 на виконання рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року[28]. Цей документ визначає людський розвиток як самостійний напрям забезпечення національної безпеки України — підхід, що принципово відрізняється від попередніх стратегій, в яких соціальна політика розглядалася переважно як похідна від економічного зростання.

Концептуальна основа Стратегії базується на положеннях Програми розвитку ООН щодо людського розвитку, відповідно до яких прогрес у цій сфері вимірюється нарощуванням можливостей людини через підвищення її потенціалу для реалізації в усіх сферах життєдіяльності[32]. Водночас документ враховує Цілі сталого розвитку до 2030 року, проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 70/1 від 25 вересня 2015 року.

Стратегія структурує завдання людського розвитку за такими тематичними блоками: демографічна ситуація та міграція; охорона здоров'я населення; освіта, наука, культура, фізична культура і спорт; рівень життя зайнятість та соціальна підтримка населення забезпечення гендерної рівності; національно-патріотичне виховання та безпека[32]. Кожен блок передбачає

конкретні цілі та вимірювані індикатори, що уможливлює системний моніторинг виконання стратегічних завдань.

Повномасштабне вторгнення Росії у 2022 році кардинально змінило контекст реалізації стратегій людського капіталу. За оцінками звіту Світового банку RDNA3, прямі збитки, завдані внаслідок повномасштабної війни, становлять близько 138,2 млрд євро, а загальні потреби на відновлення — 440,5 млрд євро[18]. Найбільше постраждали житловий сектор, транспорт, енергетика, що безпосередньо позначилося на якості людського капіталу через погіршення умов здобуття освіти, доступу до медичних послуг та соціальної захищеності населення.

Реальний ВВП України скоротився на 29% у 2022 році — найбільше падіння в сучасній історії держави. За оцінками того ж джерела, близько 6,3 мільйона осіб (16% населення) залишаються за кордоном, а 14,6 мільйона потребують допомоги та послуг у сфері охорони здоровя та захисту [18]. Таке масштабне вимушене переміщення населення формує специфічний виклик для відновлення людського капіталу — необхідність повернення та реінтеграції громадян, а також підтримки тих, хто залишився на окупованих або прифронтових територіях.

Відповіддю держави та міжнародних партнерів на ці виклики стало формування двох взаємоповязаних документів стратегічного планування: Плану відновлення України та Ukraine Facility Plan [29].

План відновлення України визначає візію відновлення як «Сильна європейська країна — магніт для іноземних інвестицій» та орієнтується на досягнення щорічного приросту реального ВВП понад 7% протягом 10 років[29]. Серед ключових цільових індикаторів виокремлено вхід до ТОП-25 країн за Індексом людського капіталу (World Bank HCI) протягом 10-річного горизонту планування та ТОП-40 — впродовж першого етапу (2023–2025 рр.). Людський капітал, таким чином, визнається не лише соціальним, а й прямим економічним пріоритетом відновлення[29].

Таблиця 3.1

Порівняльна характеристика основних стратегічних документів у сфері людського капіталу України

Документ	Рік прийняття	Горизонт планування	Ключові цілі у сфері людського капіталу
Стратегія людського розвитку	2021	До 2025 р.	Покращення показників здоров'я, освіти, зайнятості, гендерної рівності; підвищення позиції в ІЛР
План відновлення України	2022	2023–2032 рр.	Вхід до ТОП-25 за Індексом людського капіталу; фінансування програм освіти, охорони здоров'я, соцзахисту
Програма Ukraine Facility	2024	2024–2027 рр.	Реформи освіти, охорони здоров'я та ринку праці; цифрова трансформація; соціальна інклюзія
Стратегія сталого розвитку	2015/2020	До 2030 р.	Подолання бідності, ефективна зайнятість, накопичення людського і соціального капіталу

На підставі аналізу зазначених стратегічних документів можна виокремити шість провідних напрямів розвитку людського капіталу в Україні в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови, які систематизовано у таблиці 3.3.

У межах Плану відновлення України [31] (рис. 3.1) передбачено реалізацію національних програм, безпосередньо спрямованих на розвиток людського капіталу: розвиток системи освіти (5 млрд дол.), модернізація системи охорони здоровя (5 млрд дол.), забезпечення ефективної соціальної політики (7 млрд дол.), відновлення та модернізація соціальної інфраструктури (35 млрд дол.), розвиток систем культури та спорту (20 млрд дол.).

Таблиця 3.2

Стратегічні напрями розвитку людського капіталу України: зміст та інструменти реалізації

№	Напрям	Основні пріоритети	Ключові інструменти та документи
1	**Демографічна стабілізація**	Повернення мігрантів і ВПО; стимулювання народжуваності; профілактика надсмертності	Стратегія людського розвитку
2	**Реформування охорони здоров'я**	Модернізація первинної медицини; впровадження стандартів ЄС; відновлення медичної інфраструктури	План відновлення України— 5 млрд дол. ; Ukraine Facility, розд. 7
3	**Трансформація освіти та науки**	Нова українська школа; реформа вищої освіти; розвиток профтехосвіти	План відновлення України — 5 млрд дол. ; Ukraine Facility; реформа НУШ
4	**Розвиток ринку праці та соціального захисту**	Реінтеграція ветеранів; активна політика зайнятості; адресні соціальні виплати	Стратегія людського розвитку; Ukraine Facility, розд. 7
5	**Цифрова трансформація та цифрові компетентності**	Цифрові навички населення; цифровізація освіти й охорони здоров'я; е-послуги	Ukraine Facility, крос-секційний напрям; Цифрова держава
6	**Збереження культурного потенціалу**	Захист культурної спадщини; підтримка культурних індустрій; національно-патріотичне виховання	План відновлення України — 20 млрд дол.; Стратегія людського розвитку

Загальний обсяг фінансування цих напрямів свідчить про масштаб системних перетворень, необхідних для відновлення людського потенціалу на якісно новому рівні.

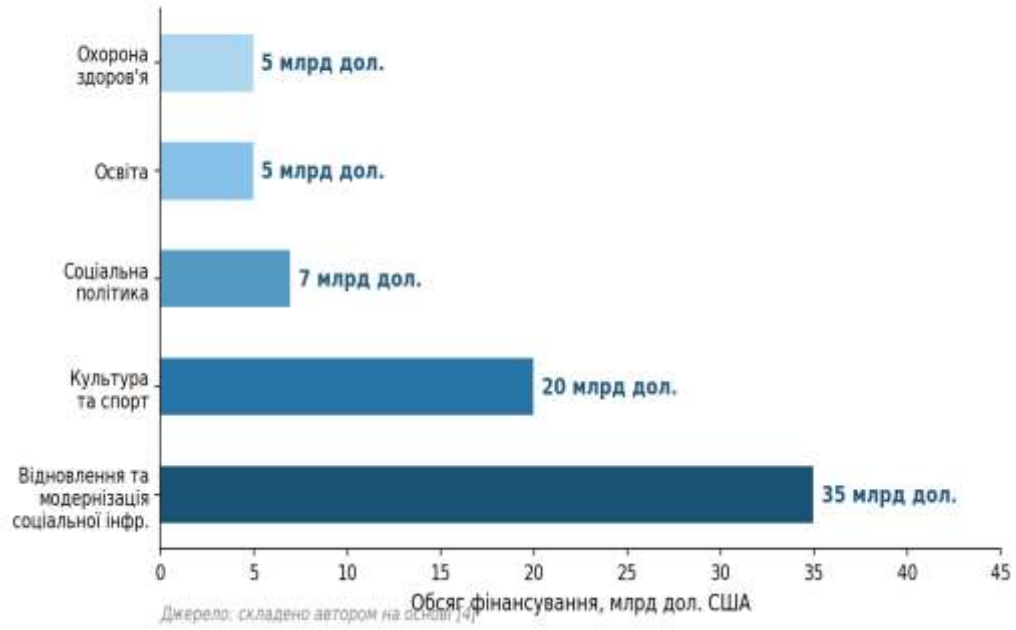


Рис. 3.1. Обсяги фінансування національних програм розвитку людського капіталу в межах Плану відновлення України

Програма Ukraine Facility, що передбачає виділення Україні 50 млрд євро від Європейського Союзу впродовж 2024–2027 років, структурує порядок денний реформ через 15 галузевих блоків [29].

Зокрема, розділ 7 Плану для Ukraine Facility безпосередньо присвячений людському капіталу та охоплює заходи з розвитку людського капіталу, включно з реформами освіти, охорони здоровя та ринку праці.[29] Відповідний розділ фіксує звязок між якістю людського капіталу та здатністю країни залучати інвестиції і реалізовувати євроінтеграційний курс.

Крос-секційними пріоритетами в рамках програми Ukraine Facility визначено: євроінтеграцію, цифрову трансформацію та зелений перехід.[29] Їх реалізація потребує якісного людського капіталу як ресурсу адаптації інститутів, впровадження технологій і дотримання екологічних стандартів ЄС.

Таким чином, розвиток людського капіталу набуває характеру умови, а не лише результату соціально-економічних перетворень.

На підставі аналізу зазначених стратегічних документів можна виокремити такі провідні напрями розвитку людського капіталу в Україні в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови.

Перший напрям — демографічна стабілізація та реінтеграція мігрантів. Демографічна ситуація залишається одним із найгостріших системних викликів. З початком повномасштабного вторгнення втрати людського потенціалу внаслідок еміграції, загибелі та переміщення ще більш поглибилися. Пріоритетними заходами у цьому напрямі є: формування умов для повернення вимушених переселенців і трудових мігрантів, стимулювання народжуваності, профілактика надсмертності, зокрема від запобіжних причин.

Другий напрям — реформування системи охорони здоровя. Забезпечення права людини на охорону здоровя визнається однією з ключових цілей Стратегії людського розвитку.[28] У Плані відновлення на модернізацію системи охорони здоровя передбачено 5 млрд дол., а одним із стратегічних індикаторів обрано покращення позиції України в Індексі людського капіталу World Bank, ключовою складовою якого є показники здоровя дітей і дорослих[29]. Відповідно до Плану для Ukraine Facility, реформа у цій сфері передбачає не лише відновлення зруйнованої інфраструктури, а й системну модернізацію первинної медичної допомоги, запровадження стандартів ЄС у регулюванні медичних послуг та підготовці медичних кадрів.[29]

Третій напрям — трансформація системи освіти та науки. Стратегія 2021 року наголошує на традиційно високому рівні освіченості як конкурентній перевазі України, реалізація якої потребує сприятливих умов з боку держави.[28] У контексті відновлення освіта визнається не лише соціальним правом, а й важелем інноваційного зростання. План відновлення передбачає окрему національну програму «Розвиток системи освіти» з фінансуванням 5 млрд дол[29]. У межах Ukraine Facility затверджено заходи щодо реалізації реформи «Нова українська школа», реформи вищої освіти відповідно до

стандартів Болонського процесу, розвитку системи професійно-технічної освіти під потреби ринку праці та відновлення економіки.[28]

Четвертий напрям — розвиток ринку праці та соціальний захист. Стратегія людського розвитку визначає рівень зайнятості та якість соціальної підтримки як базові умови реалізації людського потенціалу.[28] Воєнний стан суттєво деформував ринок праці: масове переміщення зайнятого населення, скорочення реальних доходів (75% населення повідомляли про зниження доходів у 2025 р. порівняно з довоєнним рівнем), демобілізація військовослужбовців, що потребуватиме реінтеграції у цивільну зайнятість. Пріоритетами є: формування нових робочих місць через відновлення та розвиток секторів із доданою вартістю, запровадження інструментів активної політики зайнятості, підвищення адресності й ефективності соціальних виплат.

Пятий напрям — цифрова трансформація та розвиток цифрових компетентностей. Цифровізація суспільства та держави є наскрізним пріоритетом як для Ukraine Facility[29], так і для Плану відновлення.[31] Формування цифрових навичок населення, розширення доступу до цифрових послуг, цифрова трансформація освіти й охорони здоровя є не лише галузевими завданнями, а й умовами підвищення продуктивності людського капіталу в цілому. Відповідно до Плану, цифрова держава є окремою національною програмою відновлення, реалізація якої безпосередньо впливає на якість соціальних послуг та можливості населення.[31]

Шостий напрям — збереження культурного та духовного потенціалу нації. Стратегія людського розвитку виокремлює культуру як самостійний компонент людського розвитку — не лише як сферу споживання, а й як механізм формування ідентичності, соціальної згуртованості та національної стійкості.[1] У контексті збройної агресії захист культурної спадщини, підтримка культурних індустрій та національно-патріотичне виховання набувають особливої актуальності. План відновлення передбачає 20 млрд дол. на розвиток систем культури та спорту.[31]

Ефективна реалізація стратегічних напрямів розвитку людського капіталу потребує адекватних інструментів державної політики. Стратегія людського розвитку передбачає системний механізм виконання: реалізація здійснюється через дворічні плани заходів, щорічний моніторинг індикаторів та підготовку звітів про виконання, які координується Кабінетом Міністрів України під контролем Ради національної безпеки і оборони.[28]

Міжнародні інструменти відіграють ключову роль у фінансуванні та нормативно-методичному забезпеченні реформ. Ukraine Facility реалізує принцип «реформи в обмін на кошти»: фінансова підтримка ЄС у розмірі 50 млрд євро (у тому числі 33 млрд євро пільгових кредитів та 5,27 млрд євро грантів) надається за умови виконання узгоджених завдань реформи.[29] Це формує інституційний стимул для системних змін, підкріплений зовнішнім контролем якості їх виконання.

Особлива роль належить принципу «відбудувати краще, ніж було», покладеному в основу Плану відновлення України.[31] Цей принцип передбачає, що відновлення зруйнованої інфраструктури має здійснюватися не шляхом простого відтворення довоєнного стану, а на якісно вищому технологічному, інституційному та екологічному рівні. Стосовно людського капіталу це означає не відновлення попередніх систем освіти, охорони здоровя та соціального захисту, а їх трансформацію відповідно до стандартів і потреб сучасної конкурентоспроможної європейської держави.

Серед інших ключових механізмів слід відзначити: державно-приватне партнерство у фінансуванні соціальних інвестицій; децентралізацію як умову наближення соціальних послуг до громадян та підвищення їх доступності; євроінтеграційну адаптацію нормативно-правового поля у сферах освіти, охорони здоровя та ринку праці.

Аналіз стратегічних документів засвідчує, що державна політика у сфері розвитку людського капіталу в Україні пройшла еволюцію від фрагментарних галузевих підходів до системного, стратегічно орієнтованого погляду, в якому людський розвиток визнається умовою національної безпеки та

конкурентоспроможності. Стратегія людського розвитку 2021 р., План відновлення та програма Ukraine Facility формують взаємоузгоджену систему орієнтирів, хоча їх повноцінна реалізація залишається складним завданням в умовах триваючої збройної агресії.

ВИСНОВКИ

Людський капітал є центральним чинником економічного розвитку та конкурентоспроможності сучасних держав. За показником Індексу людського розвитку Україна із значенням 0,779 традиційно входить до групи країн із «високим рівнем» людського розвитку. Проте динаміка показника є тривожною: якщо у 1991 році Україна посідала 47-му позицію, то у 2000 — 75-ту, у 2010 — 82-гу, а 2023 – 100-ту. Таке стійке зниження рангу, попри зростання абсолютного значення індексу, свідчить про системне відставання темпів людського розвитку в Україні від загальносвітової динаміки.

Повномасштабна агресія спричинила безпрецедентне скорочення людського капіталу України. Масштаб зовнішньої міграції та низькі наміри повернення формують ризик необоротних втрат людського потенціалу: жінки та діти, що формують 75% українського контингенту за кордоном, — це майбутній демографічний та трудовий потенціал держави. Від'їзд 6–7 млн осіб за кордон, мобілізація понад 1 млн чоловіків, руйнування майже 4 тис. навчальних закладів та зниження кількості зайнятих утворили критичний дефіцит трудових ресурсів. Структурні невідповідності між освітньою системою та ринком праці є хронічними, але нині загострилися. Гострий кадровий дефіцит при збереженні відносно високого безробіття засвідчує глибокий структурний дисбаланс ринку праці, що загрожує стати головним обмеженням для фізичного відновлення країни

Заниження соціальних стандартів – фактичний прожитковий мінімум у 3,3 рази перевищує законодавчо встановлений – глибоко деформує систему соціального захисту та сигналізує про ризик зубожіння значних соціальних груп населення — насамперед пенсіонерів і ветеранів.]

Ринок праці є тим механізмом, через який людський капітал трансформується у економічну цінність. Якщо ринок функціонує належним чином і наявні навички відповідають потребам роботодавців, людський капітал реалізується продуктивно; в іншому разі – він залишається

нереалізованим незалежно від своєї якості. Ринок праці України зазнав глибоких структурних потрясінь під впливом повномасштабного вторгнення. Рівень безробіття досяг піку у 25-26% у 2022 р. внаслідок масових переміщень та структурного розриву між попитом і пропозицією робочої сили, спричиненого мобілізацією та еміграцією. До 2025 р. цей показник знизився до 10–11%, проте зниження пояснюється не стільки відновленням економіки, скільки фізичним вибуттям робочої сили з ринку праці.

Структурне безробіття – невідповідність між наявними навичками та вакансіями – залишається вищим за сукупне значення офіційного безробіття. Структурні диспропорції ринку праці мають три головні виміри: кваліфікаційна невідповідність, географічна невідповідність, інформаційна та мобільна невідповідність.

Система освіти є ключовою детермінантою якості людського капіталу у довгостроковій перспективі. Водночас саме ця сфера зазнала одних із найбільших структурних деформацій внаслідок повномасштабного вторгнення. Попри традиційно високий рівень охоплення населення освітою, що успадкований ще від радянської системи, Україна стикається з гострою проблемою невідповідності між профілем освітніх систем і вимогами сучасного ринку праці.

Ключовими стратегічними пріоритетами розвитку людського капіталу в Україні є: демографічна стабілізація і повернення громадян; реформування охорони здоровя та освіти відповідно до стандартів ЄС; відновлення та модернізація ринку праці; цифровізація як умова підвищення продуктивності; збереження культурного потенціалу нації. Їх реалізація в умовах воєнного часу вимагає як зовнішнього фінансування і нормативної підтримки, так і ефективних внутрішніх інституційних механізмів та суспільної консолідації навколо спільних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сміт, А. Дослідження про природу та причини багатства народів / А. Сміт. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2022. 490
2. Рікардо, Д. Основи політичної економії та оподаткування / Д. Рікардо. Київ : Економіст, 2024. 455 с.
3. Schultz T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. – 1961. – Vol. 51, No. 1. – P. 1–17.
4. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – New York: Columbia University Press, 1964. – 412 p.
5. Mincer J. Schooling, Experience and Earnings. – New York: Columbia University Press (for NBER), 1974. – 183 p.
6. Lucas R. E. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. – 1988. – Vol. 22, No. 1. – P. 3–42.
7. United Nations Development Programme (UNDP). Human Development Report 2025: A Matter of Choice – People and Possibilities in the Age of AI. – New York: UNDP, 2025. URL: https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2025reporten.pdf
8. World Bank. Human Capital Index Database, 2024. Retrieved from https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index
9. OECD. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. – Paris: OECD, 2001. – 120 p. URL: https://www.oecd.org/education/school/1870573.pdf
10. UNDP Ukraine. Role of Human Capital in Ukraine's Recovery Explored at Human Capital UA Forum: Press Release. – Kyiv: UNDP, 2024. URL: https://www.undp.org/ukraine/press-releases/role-human-capital-ukraines-recovery-explored-human-capital-ua-forum
11. International Labour Organization (ILO); European Union. EU and ILO Launch New Initiative to Support Ukraine's Labour Market Transformation. – Geneva; Brussels, 2025. URL: https://euneighbourseast.eu/news/latest-news/eu-and-ilo-launch-new-initiative-to-support-ukraines-labour-market-transformation/

12. UNDP Ukraine. Ukraine Still a Country with High Human Development Index, New UNDP Report Says. – Kyiv: UNDP, 2024. URL: https://www.undp.org/ukraine/press-releases/ukraine-still-country-high-human-development-index-new-undp-report-says
13. Helvetas Swiss Intercooperation. Human Capital as the Foundation for Ukraine's Recovery and Competitiveness. Policy Brief. Ukraine's Recovery, Growth and Competitiveness, 2025–2026. – Kyiv: Helvetas, 2025. URL: https://www.helvetas.org/en/eastern-europe/ukraine/who-we-are/mission-in-ukraine
14. Razumkov Centre. Ukrainian Labour Market and Human Capital: Analysis 2024. – Kyiv: Razumkov Centre, 2024. URL: https://razumkov.org.ua/images/2024/07/04/2024-PAKT-9_eng.pdf
15. UNDP Human Development Report 2025: Statistical Annex, Table 1 – Human Development Index and its components (2023 data). URL: https://hdr.undp.org/sites/default/files/2025_HDR/HDR25_Statistical_Annex_HDI_Table.pdf
16. World Economic Forum. Global Competitiveness Report 2019. – Geneva: WEF, 2019. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
17. Reuters. Ukraine's Population Has Fallen by 10 Million since Russia's Invasion, UN Says. – 2024, October 22. URL: https://www.reuters.com/world/europe/ukraines-population-has-fallen-by-10-million-since-russias-invasion-un-says-2024-10-22/
18. World Bank. Updated Ukraine Recovery and Reconstruction Needs Assessment. – Washington: World Bank, 2025. URL: https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2025/02/25/updated-ukraine-recovery-and-reconstruction-needs-assessment-released
19. International Organization for Migration (IOM). Displaced Ukrainians Face Disproportionate Unemployment Rates. – Kyiv: IOM Ukraine, 2024. URL: https://ukraine.iom.int/news/displaced-ukrainians-face-disproportionate-unemployment-rates-iom-report-reveals
20. Лібанова Е. Демографічні втрати України у війні URL: https://www.mao.kiev.ua/biblio/jscans/svitogliad/svit-2025-20-2/svitoglyad-2-2025-libanova-06.pdf

21. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні: опитування загального населення. Раунд 16. Київ: МОМ, 2024. 12 с.
22. KSE Institute. Ukraine Human Capital Chartbook 2025. – Kyiv: KSE, 2025. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2025/05/Ukraine-Human-Capital-Chartbook-2025.pdf
23. Пищуліна О. Людський капітал – виклики для відновлення України. Центр Разумкова. URL: https://razumkov.org.ua/ images/2024/05/29/2024-РАКТ-9.pdf
24. Державна служба статистики України URL: https://www.ukrstat.gov.ua/
25. Інститут демографії та проблем якості життя НАН України URL: https://www.demography.org.ua/
26. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2017-14
27. Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 р. № 966-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14
28. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку". Указ Президента України від 2 червня 2021 р. № 225/2021. URL: https://zakon.rada.-gov.ua/laws/show/225/2021#Text
29. Програма Ukraine Facility URL: https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/wp-content/uploads/2024/03/plan-ukraine-facility.pdf
30. Глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року. Резолюція Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1.
31. План відновлення України. URL: https://recovery.gov.ua/
32. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017 https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf

33. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text .
34. Шульгина, О. В. Розвиток людського потенціалу. URL: http://hdirussia.ru/210.htm (дата звернення: 05.11.2025).
35. Алексєєв, А. П., Бикова, А. Л. Теоретико-методологічні основи інвестування в розвиток людського капіталу. Економіка і організація управління. 2024. № 1 (53). С. 78–84.
36. Ємельяненко, Л. М., Пантасенко, В. В. Людський капітал як драйвер післявоєнної відбудови України: система стратегування та управління ризиками. Трансформаційна економіка. 2025. № 2 (11). С. 1–8.
37. Шахно, А. Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації : дис.... д-ра екон. наук : 08.00.03. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2019. 450 с.
38. Шахно, А. Ю., Кузьмін, О. Є. Національна модель державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкуренції. Проблеми Економіки. 2018. № 2. С. 88–97.
39. Шевченко, Д. В. Система розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах трансформаційних змін : дис.... д-ра філос. (PhD) : 051. Хмельницький : Хмельницький національний університет, 2025. 235 с.
40. Шевченко, Д. В. Концептуальні засади розвитку та державного регулювання людського капіталу в умовах трансформаційних змін. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2024. № 1. С. 215–221.