

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-12>

УДК 331.3

БОЙКІВСЬКА Галина

Національний університет «Львівська політехніка»

<https://orcid.org/0000-0002-9978-7514>

e-mail: halyna.m.boikivska@lpnu.ua

ОВЧАРУК Олександр

Національний університет «Львівська політехніка»

e-mail: oleksandr.m.ovcharuk@lpnu.ua

ХАНИК Андрій

Національний університет «Львівська політехніка»

e-mail: andrii.y.khanyk@lpnu.ua

ІНВЕСТИЦІ В РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті висвітлюється значення людського капіталу для підприємств та суспільства в цілому. Зокрема, визначено, що компанії, які віддають перевагу розвитку свого персоналу, стають більш конкурентоспроможними і займають провідні позиції в своїх галузях. Важливість інвестування в людський капітал для досягнення сталого конкурентного переваги відзначено як ключовий елемент стратегічного управління. Також досліджується процес функціонування людського капіталу у сучасній соціально-економічній системі. Зазначено, що ефективне управління людським капіталом передбачає інтегровані підходи до підвищення конкурентоспроможності та особистісного розвитку персоналу. Також виділено, що класифікація елементів людського капіталу є ключовою для сучасних підприємств з причин, які включають у себе формування стратегії підприємства, контроль за ефективністю роботи персоналу, коригування планів розвитку та комунікацію з інвесторами. Таке розуміння допомагає підприємствам забезпечити стійкий розвиток та успіх на ринку. Крім того, значна увага у дослідженні спрямована на важливість розвитку людського капіталу для України в умовах війни та післявоєнної відбудови. Висвітлено проблеми в умовах невизначеності та зменшення можливостей зайнятості, а також наголошено на потребі політики розвитку людського капіталу, спрямованої на збереження та розвиток працездатного населення та привертання іноземної робочої сили.

Ключові слова: управління, людський розвиток, людський капітал, інвестиції, професійний розвиток.

BOIKIVSKA Galyna, OVCHARUK Oleksandr, KHANYK Andrii

Lviv Polytechnic National University

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

The article elucidates the significance of human capital for enterprises and society as a whole. It underscores the importance of investing in human capital as a strategic component of economic development. Investment in education, professional development, and health not only contributes to the growth in worker efficiency but also lays the foundation for sustainable economic growth and social upliftment. Such an approach not only ensures economic benefits for individuals and society but also enhances quality of life and ensures future stability. Implementing a systemic approach to human resource management opens opportunities for adaptation to changes in the socio-economic environment and enhances competitiveness, crucial factors for societal stability. Particularly, it is noted that companies prioritizing their workforce development become more competitive and hold leading positions in their sectors. The significance of investing in human capital to achieve sustainable competitive advantage is highlighted as a key element of strategic management. Furthermore, the functioning of human capital in the contemporary socio-economic system is examined. Effective human capital management entails integrated approaches to enhancing competitiveness and personal development of the workforce. It is also highlighted that the classification of human capital elements is pivotal for modern enterprises, encompassing strategy formulation, performance monitoring, development plan adjustments, and investor communication. This understanding helps enterprises ensure sustainable development and success in the market. Investments in human capital must become a key factor in addressing challenges related to potential labor shortages resulting from the return of Ukrainians from abroad. The human capital development policy should focus on preserving and developing a capable workforce and youth in Ukraine, as well as facilitating the return of Ukrainians and attracting foreign labor. Investment in education, skill enhancement, labor market support, and other measures will facilitate conditions for effective utilization of workforce potential, mitigate the risk of labor shortages, and ensure economic development stability.

Key words: management, human development, human capital, investments, professional development.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У контексті стрімкого технологічного розвитку та зростаючого соціального впливу підприємства стикаються з необхідністю адаптації до нових реалій. Важливість ефективного інвестування у розвиток людського капіталу у цьому контексті виявляється як ключовий фактор для забезпечення сталого економічного зростання та соціального розвитку. Це передбачає створення механізмів, спрямованих на удосконалення навчальних програм, забезпечення доступу до освіти та професійної підготовки, а також збереження та підвищення рівня здоров'я населення. Поєднання технологічного прогресу з інвестуванням у людський капітал вимагає розробки оптимальних стратегій, спрямованих на максимізацію ефективності витрат, забезпечуючи відповідність потребам ринку праці та суспільства. Такий підхід дозволить досягти максимального соціально-економічного ефекту від інвестицій у людський капітал в умовах сучасного світу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Багатьма вченими-економістами досліджувалась проблематика формування, розвитку та використання людського капіталу на мікрорівні. Визначення категорій "людський капітал" досліджувалось в працях таких авторів, як Г.С.Беккер [1], Г. Боуен [8], П. Таубман [17], Л. Туров [18], І. Фішер [19] та ін. Останніми роками окремі аспекти інвестицій у людський капітал активно досліджувалися А. Биковою [3], Л. Бондаренко [7], Л. Брич [9], О. Грішновою [11], Т. Вонберг [10], С. Дуга [12], О. Плаксюк [14] та іншими дослідниками. Однак, незважаючи на підвищений науковий інтерес до вивчення зв'язків між розвитком підприємства, суспільства та інвестиціями у людський капітал, ця проблема залишається недостатньо дослідженою.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Дослідження процесів інвестування у розвиток людського капіталу є важливим для розуміння того, як ефективно використовувати людський потенціал, забезпечуючи його постійний розвиток і підвищення працездатності. Такий підхід дозволяє вирішувати проблеми, пов'язані з потенційним дефіцитом робочої сили та підвищенням конкурентоспроможності економіки. Враховуючи зростаючу роль людського капіталу в сучасному світі, дослідження інвестицій у цю складову є ключовим для забезпечення сталого розвитку суспільства.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає у висвітленні важливості інвестицій у людський капітал та їх впливу на економічний розвиток. Ця стаття ставить за мету розглянути особливості інвестицій у розвиток професійних навичок та здібностей людини, їхню ефективність для індивідів і суспільства, а також необхідність системного підходу до управління людськими ресурсами. Вона спрямована на підвищення усвідомленості про важливість інвестування в людський потенціал як стратегічного напрямку для досягнення стабільного економічного зростання та соціального підвищення рівня життя.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Лауреат Нобелівської премії 1992 року Гаррі-Стенлі Беккер заснував теорію людського капіталу, яка ставить у центр розгляду економічну категорію "людський капітал". Він рекомендував враховувати різні види витрат, такі як освіта, навчання та перепідготовка працівників, комп'ютерна підготовка, технологічні інновації, охорона здоров'я, екологія та фізична культура. Його дослідження відкрили нові горизонти для економіки освіти [1]. Теорія людського капіталу розвивалася далі завдяки іншим відомим економістам, таким як Г. Боуен, І. Фішер, Л. Туров. Вони вирізнялися в розумінні поняття "людський капітал". Наприклад, І. Фішер підкреслював природні здібності і таланти людини, вважаючи освіту та інші аспекти другорядними [19]. Г. Боуен визначав його як сукупність набутих знань, навичок, мотивацій і енергії, необхідних для виробництва товарів та послуг [8]. Л. Туров додавав до цього поняття характеристику "повагу до політичної та соціальної стабільності" [18]. Під цими альтернативними підходами природні здібності людини отримали значний акцент. Дослідник П. Таубман виявив, що 45% різниці в заробітній платі пояснюється генетичним потенціалом людини, тоді як освіта має лише 6% впливу [17].

Узагальнюючи сучасне розуміння людського капіталу, можна стверджувати, що це не просто акумуляція знань та навичок, а форма організації, функціонування і розвитку продуктивних сил людини. Вона вплетена у систему соціально-інноваційної ринкової економіки як ключовий фактор економічного зростання та динамічного каталізатора суспільного відтворення. Людський капітал є єдиним ресурсом, здатним до постійного оновлення та вдосконалення.

Як специфічна форма капіталу людський капітал має певні особливості [6, 9, 10, 12]:

1. Ідентичність з особистістю - людський капітал не може бути відокремлений від індивіда, який його представляє; він відображає накопичену сукупність знань, навичок, досвіду та особистих якостей саме цього конкретного індивіда і це означає, що кожна людина має унікальний набір людського капіталу, який відповідає її особистим можливостям та потенціалу.

2. Самовідтворення - людський капітал є активом, що постійно розширюється та відтворюється і це відбувається через постійне поповнення та покращення запасів знань, навичок, мотивацій та інших ресурсів, які становлять людський капітал; індивід може поповнювати свій капітал шляхом навчання, досліджень, особистих розвитку та інших форм самовдосконалення.

3. Індивідуальний контроль - керуваність використання людського капіталу завжди перебуває в руках індивіда; кожна людина визначає, як використовувати свій особистий капітал, залежно від світогляду, цілей, матеріальних інтересів, рівня відповідальності та культурності, що дає велику свободу вибору у напрямку розвитку та використання свого капіталу.

4. Вкладення в розвиток людського капіталу сьогодні дозволяє збільшити можливості та доходи у майбутньому; як і фізичний капітал, формування людського капіталу вимагає віддачі від поточного споживання для отримання майбутніх доходів та може включати витрати на освіту, саморозвиток та інші форми інвестицій у власну кар'єру і розвиток.

5. Інноваційний потенціал - людський капітал є ключовим джерелом інновацій та ресурсом для модернізації економіки, а збагачений особистісним людським капіталом індивід може стати каталізатором для новаторських ідей, технологій та розвитку суспільства в цілому.

6. Постійне поповнення - лише через постійне поповнення, оновлення професійних знань та можливостей для творчої праці, людський капітал може перетворюватися на результат; навчання, саморозвиток та постійне покращення відіграють важливу роль у процесі створення і відтворення людського капіталу.

Дослідження людського капіталу вимагає ретельного аналізу його структури та складових елементів, оскільки воно включає широкий спектр аспектів, що впливають на ефективність та продуктивність індивіда та суспільства в цілому. Серед основних складових елементів людського капіталу, які визначаються у науковій літературі, можна виділити наступні [3, 6, 10, 12, 14]: *продуктивні здібності та вміння* - це здатність людини до виконання певних завдань та досягнення результатів в процесі праці, вони можуть бути вродженими або набутими через освіту і професійну підготовку; *фізіологічні характеристики та стан здоров'я*, готовність до праці мають велике значення для ефективності працівника; здоров'я впливає на робочу продуктивність, відсутність працездатності та загальний рівень життя; *доступ до інформації та географічна мобільність* - наявність доступу до знань та можливість переміщення для роботи в різних регіонах чи країнах може значно впливати на рівень людського капіталу і ефективність його використання; *психологічні характеристики та мотиваційні процеси* - особистісні риси, потреби та мотивація відіграють важливу роль у формуванні і використанні людського капіталу, вони можуть впливати на ставлення до роботи, творчий потенціал та загальну продуктивність. Ідентифікація цих компонентів людського капіталу сприяє розробці більш повних стратегій і політик, спрямованих на підвищення ефективності працівників, розвиток суспільства та підтримку економічного зростання [12].

Розуміння внутрішньої побудови та аналізу структури людського капіталу є ключовими для ефективного вивчення, розвитку та реалізації його потенціалу. Класифікація елементів людського капіталу є важливою для сучасних підприємств з наступних причин [5, 6]:

- розуміння та оцінка структури людського капіталу стає ключовим етапом у формуванні стратегії підприємства, визначаючи і оцінюючи наявні людські ресурси, компанія отримує додаткові конкурентні переваги, що стають основою для ефективного конкурування на ринку;

- ідентифікація та вимірюваність окремих компонентів структури людського капіталу є важливим елементом для формування ключових показників діяльності підприємства, визначення таких показників допомагає керівникам здійснювати контроль за дотриманням корпоративної стратегії та ефективністю роботи персоналу;

- використовуючи показники структури людського капіталу, підприємство може коригувати свої плани розвитку та мотиваційні стратегії для працівників, що допоможе залучати та утримувати висококваліфікованих спеціалістів та підтримувати їхню продуктивність;

- показники структури людського капіталу стають важливим інструментом комунікації з акціонерами та власниками, вони надають інформацію про стан, обсяг та динаміку людських ресурсів підприємства, що дозволяє інвесторам краще розуміти стратегію та потенціал розвитку компанії.

Вищезазначені причини підкреслюють важливість ідентифікації, класифікації та аналізу структури людського капіталу у сучасному бізнес-середовищі для забезпечення стійкого розвитку та успіху підприємства.

Інвестиції в людський капітал мають свої особливості, які відрізняють їх від звичайних інвестицій [6, 9, 10, 12]: вони потребують значних витрат не лише з боку індивіда або його родини, але й держави та підприємств в цілому; інвестиційний період значно більший, ніж у фізичного капіталу, зазвичай складає 12-20 років; результати від інвестування в особистість залежать від періоду активної праці людини, і чим раніше відбулися вкладення в людину та її розвиток, тим більше можна очікувати віддачі від інвестицій; інвестування в людський капітал вважається науковцями найбільш вигідними для індивіда і суспільства в порівнянні з витратами на інші види капіталу; використання людського капіталу призводить до його фізичного і морального «спрацювання»; за умови здійснення додаткових інвестицій в особистість протягом періоду використання, людський капітал може накопичуватись, поліпшуючи якісні та кількісні характеристики; інвестиції в людину є значними за обсягами і тривалими за часом, але приносять інтегральні економічні та соціальні ефекти у майбутньому; не всі витрати в людину вважаються інвестиціями, лише ті, що сприяють її розвитку, є економічно доцільними і приносять користь суспільству; інвестиції в формування та розвиток людського капіталу пов'язані з ризиком, оскільки період, після якого починається віддача від них, може бути дуже тривалим; інвесторами в людину можуть бути різні суб'єкти, але безпосередній контроль використання людського капіталу та отримання доходів здійснюється індивідом, який є власником даного виду капіталу; види інвестицій у розвиток людини, їх характер і масштаби обумовлені національними, історичними, культурними особливостями та традиціями суспільства, а також менталітетом нації.

В. Близнюк наголошує, що успішний розвиток людини залежить від інвестицій у такі аспекти [5]: *капітал освіти* - включає в себе інвестиції у набуття необхідних знань, умінь та навичок для ефективного

праці; формується на двох рівнях - загальноосвітньому та професійному; *капітал здоров'я*, що складається природного рівня здоров'я (генетично закладений) та здобутого протягом життя, вимагає відповідних зусиль у дотриманні здорового способу життя, це витрати у часові та фінансові ресурси; *культурний капітал*, що відображає духовний розвиток особистості, який допомагає краще розуміти себе та світ, а також установлювати глибокі зв'язки з іншими людьми; *соціально-психологічний капітал*, який відіграє важливу роль у розвитку особистості, сприяючи економічному росту, соціальній інтеграції і загальному благополуччю суспільства.

Підприємства, які цінують внесок людського фактору та розглядають його як стратегічний ресурс для підвищення економічної вартості, виявляються більш конкурентоспроможними, а частіше – займають провідні позиції у своїй галузі. Лояльність клієнтів, бренд, інноваційні підходи та корпоративна культура – усі ці фактори стають складовими процесу підвищення вартості підприємства й залежать від відданості та зусиль персоналу.

Функціонування людського капіталу у сучасній соціально-економічній системі переживає етапи відтворення, які включають формування, розподіл, використання та розвиток. Ці цикли пов'язані із витратами на накопичення знань, збереження здоров'я та профілактику захворювань, формування духовних цінностей, отримання необхідних професійних знань для підприємства, пошук та найм фахівців, інвестування в освіту, здоров'я та духовний розвиток, використання сучасних засобів зв'язку, розвиток бізнес-контактів, службові відрядження, культурні заходи тощо. Невід'ємність людського капіталу від його носія має важливі теоретичні та практичні наслідки в сучасних умовах цифрової трансформації та прагнення до сталого розвитку. Один із ключових напрямів у розвитку персоналу підприємств полягає у створенні інтегрованих процесів для підвищення конкурентоспроможності та особистісного розвитку найманих працівників. Розвиток персоналу сприяє розвитку їхніх навичок, знань та умінь, підвищенню рівня інтелектуального, духовного та професійного розвитку. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці для найманих працівників та розвитку людського капіталу на підприємстві [3, 12, 14].

Людський капітал стає важливим ресурсом під час війни і післявоєнної відбудови країни, а також є ключовим фактором у подальшій євроінтеграції України. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі безперечна. Загальноновизнано, що пріоритетом будь-якої влади, що турбується про майбутнє країни, має бути розвиток людини як особистості, розширення її можливостей і потреб, перетворення на повноцінного економічного суб'єкта [13]. За оцінками Центру економічної стратегії (ЦЕС) [4], на кінець червня 2023 р. за кордоном через війну перебували 5,6–6,7 млн. українців. Це на 0,3–0,5 млн. більше, ніж на початку року. Насамперед біженці війни – це жінки (найбільшою є частка жінок віком 35–49 років – 18 %) та діти. Згідно з опитуванням «Info Sapiens» на замовлення ЦЕС, переважно українці (63 %), які перебувають за кордоном, планують повернутися до України. Проте немає впевненості, що всі вони насправді так і зроблять. Передусім що довше триватиме війна, то більше людей адаптуються до життя в чужій країні. Крім цього, деякі українці (6,8 %) вважають, що перспективи для їхніх дітей є ліпшими за кордоном [4]. За розрахунками експертів, річні втрати української економіки від неповернення біженців становитимуть від 2,6 % до 7,7 % довоєнного ВВП [20]. Виклики невизначеності під час війни, зменшення можливостей зайнятості, структурні та якісні зміни в праці, масштабні потоки вимушених переселенців і мобілізація ще більше заглибили проблеми у сфері зайнятості. Незважаючи на поступову адаптацію економіки до нових умов, Україна стикається з високим рівнем безробіття. За даними [2], у січні 2024 року безробіття становило 17%. Проблеми використання робочої сили стають ще більш гострими в умовах поглиблення дисбалансів на ринку праці. Навіть при поверненні українців з-за кордону Україна стикається з потенційним дефіцитом робочої сили від 3,1 до 4,5 мільйонів осіб, який неможливо подолати виключно внутрішніми ресурсами. Політика розвитку людського капіталу має спрямовуватися на збереження й розвиток працездатного населення та молоді в Україні, повернення українців з-за кордону і, безумовно, на привертання іноземної робочої сили [13].

Інвестиції в людський капітал мають стати ключовим фактором у вирішенні викликів, пов'язаних з потенційним дефіцитом робочої сили, що створюється при поверненні українців з-за кордону. Політика розвитку людського капіталу має бути спрямована на збереження і розвиток працездатного населення та молоді в Україні, а також на сприяння поверненню українців і привертання іноземної робочої сили. Інвестування у навчання, підвищення кваліфікації, підтримку ринку праці та інші заходи сприятимуть створенню умов для ефективного використання потенціалу працівників, зменшуватимуть ризик дефіциту робочої сили і забезпечать стабільність економічного розвитку.

Інвестиції в людський капітал включають будь-які заходи, спрямовані на розвиток професійних навичок та продуктивних здібностей людини, і, отже, підвищення її працездатності. Витрати, спрямовані на підвищення продуктивності праці людини, можна розглядати як інвестиції, оскільки вони передбачають компенсацію у вигляді зростаючого доходу у майбутньому. Нині важливими стають питання про впровадження системного підходу до управління людськими ресурсами, зокрема, щодо інвестування в людський потенціал. Зниження плинності людського капіталу і підвищення зацікавленості в якісній роботі є найважливішими напрямками підвищення ефективності інвестицій у цей вид капіталу як для підприємств, так і для держави загалом [9].

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Звісно, що сьогодні не всі компанії мають достатні ресурси і мотивацію для інвестування в людський капітал, але це стає нагальною потребою. Інвестиції в людський капітал стають ключовими, особливо в умовах війни і це стосується не лише безпеки, але й суспільного розвитку, оскільки саме ті люди, які залишилися у країні, повинні підтримати економіку, повинні мати необхідні навички, тому необхідно акцентувати увагу саме на інвестиціях у розвиток людського капіталу, як основи для відновлення країни після війни. Наразі розроблено План Відновлення України, який спрямований на стимулювання економічного зростання. У межах цього плану визначено перелік Національних програм, завдяки впровадженню яких очікується досягнення ключових поставлених цілей - зростання ВВП на більш ніж 7% та включення України до ТОП-25 країн за Індексом людського розвитку [16]. Це важливо з точки зору прискорення більш масштабних та ефективних інвестицій в людський капітал для забезпечення соціальної справедливості та економічного зростання. Досягнення цих цілей передбачає повернення до попередніх показників, коли більше 40% компаній вкладали кошти у навчання, професійну підготовку, соціальні, медичні послуги та інші сервіси для працівників [7].

Література

1. Gary S. Becker. (1983) Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 2nd ed. Chicago ; London : Univ. of Chicago press. 268 p.
2. Аналітична та статистична інформація (2024). *Державна служба зайнятості України*. URL: <https://dcz.gov.ua>
3. Бикова А., Чабан Л., Алексеев А. (2023). Інвестування в людський капітал у військовий період. *Економіка та суспільство*, (54). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>.
4. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? (2023) *Фінальний звіт*. URL: <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>
5. Близнюк В. В. (2005). Людський капітал як фактор економічного розвитку. *Економіка і прогнозування*, (2), 64-74.
6. Бойківська Г. М., Саладяк К. В. (2022) [Роль людського капіталу в забезпеченні ефективного розвитку підприємств](#). *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2022. № 5, т. 1 (310). С. 131–134.
7. Бондаренко Л., Блават А. (2024). Акценти інвестування у сталий розвиток на принципах ESG в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*, (59). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-48>
8. Боуен Г. Р. (1978). Інвестиції в навчання [Текст]. Сан-Франциско. 362 с.
9. Брич Л. В. (2023). Аналіз особливостей інвестування в людський капітал в Україні. *Актуальні питання в сучасній науці*. № 1(7). С. 127–133. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-1\(7\)-127-133](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-1(7)-127-133)
10. Вонберг Т., Дмитрук С., Штільгойз О. (2024). Інвестування в людський капітал: трансформація та розвиток. *Підприємництво та інновації*, (30), 7-13. <https://doi.org/10.32782/2415-3583/30.1>
11. Грішнова О. (2015) Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія. Київ : КНЕУ. 222 с.
12. Дуга С. (2024). Сучасний інструментарій інвестування людського капіталу в Україні. *Цифрова економіка та економічна безпека*, 1 (10), 31-37. <https://doi.org/10.32782/dees.10-6>
13. Оновлення стратегії людського розвитку: аспект репатріації біженців війни. (2024) НІСД. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/onovlennya-strategiyi-lyudskoho-rozvytku-aspekt-repatriatsiyi-bizhentsiv>
14. Плаксюк О., Горватова В., Якушев О. (2023) Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії. *Академічний огляд*. No 1(58). С. 160– 174. URL: <https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/2023/1/13.pdf>.
15. Самойлюк М. (2024) Трекер економіки України під час війни. *Центр економічної стратегії*. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>
16. Соколенко А. (2023) Що таке соціальний менеджмент та як він може допомогти Україні у відновленні після війни? *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/10/699977/>
17. Таубман П. (1978). Відносний вплив спадкових і екологічних факторів та значення інтелекту у функціях заробітку. Розподіл особистих доходів [Текст]. Амстердам. 393 с.
18. Туров, Л. (1978). Інвестиції в навчання [Текст]. Сан-Франциско. 78 с.
19. Фішер І. (1927). Природа капіталу та доходу [Текст]. Лондон. 107 с.
20. Як повернути українських біженців додому. (2023). Дослідження. URL: <https://texty.org.ua/fragments/109236/yak-povernuty-ukrayinskyh-bizhenciv-dodomu-stymuly-ta-rekomendaciyi/>

References

1. Becker, G. S. (1983). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2nd ed.). Chicago; London: University of Chicago Press. 268 p.
2. Analytical and Statistical Information. (2024). State Employment Service of Ukraine. Retrieved from: <https://dcz.gov.ua>
3. Bykova, A., Chaban, L., & Alexeev, A. (2023). Investing in human capital in wartime. *Economics and Society*, (54). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>
4. Refugees from Ukraine: who they are, how many of them, and how to return them? (2023). Final Report. Retrieved from: <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>
5. Blyzniuk, V. V. (2005). Human capital as a factor of economic development. *Economics and Forecasting*, (2), 64-74.
6. Boikivska, H. M., & Saladjak, K. V. (2022). The role of human capital in ensuring effective enterprise development. *Bulletin of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 2022(5), 1, 131–134.
7. Bondarenko, L., & Blavat, A. (2024). Highlights of investing in sustainable development based on ESG principles in conditions of martial law in Ukraine. *Economics and Society*, (59). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-48>
8. Bowen, H. R. (1978). *Investment in learning*. San Francisco. 362 p.
9. Brych, L. V. (2023). Analysis of features of investing in human capital in Ukraine. *Current Issues in Modern Science*, No. 1(7), 127–133. [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-1\(7\)-127-133](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-1(7)-127-133)
10. Vonberg, T., Dmytruk, S., & Shtilgoiz, O. (2024). Investing in human capital: transformation and development. *Entrepreneurship and Innovation*, (30), 7-13. <https://doi.org/10.32782/2415-3583/30.1>
11. Hrishnova, O. (2015). *Investing in human capital in the system of factors ensuring decent work: a monograph*. Kyiv: Kyiv National Economic University. 222 p.
12. Duga, S. (2024). Modern toolkit for investing in human capital in Ukraine. *Digital Economy and Economic Security*, 1(10), 31-37. <https://doi.org/10.32782/dees.10-6>
13. Updating the human development strategy: the aspect of repatriation of war refugees. (2024). NISS. Retrieved from: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/onovlennya-stratehiyi-lyudskoho-rozvytku-aspekt-repatriatsiyi-bizhentsiv>
14. Plaksiuk, O., Horvatova, V., & Yakushev, O. (2023). Human capital as a factor of increasing efficiency and competitiveness of the company. *Academic Review*, No. 1(58), 160–174. Retrieved from: <https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/2023/1/13.pdf>
15. Samoyliuk, M. (2024). *Ukraine's Economy Tracker During the War*. Center for Economic Strategy. Retrieved from: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>
16. Sokolenko, A. (2023). What is social management and how can it help Ukraine in post-war recovery? *Economic Truth*. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/10/699977/>
17. Taubman, P. (1978). Relative influence of genetic and environmental factors and the importance of intelligence in earning functions. *Distribution of personal incomes*. Amsterdam. 393 p.
18. Turov, L. (1978). *Investment in learning*. San Francisco. 78 p.
19. Fisher, I. (1927). *The nature of capital and income*. London. 107 p.
20. How to return Ukrainian refugees home. (2023). Research. Retrieved from: <https://texty.org.ua/fragments/109236/yak-povernuty-ukrayinskyh-bizhentsiv-dodomu-stymuly-ta-rekomendaciyi/>