

УДК 331.5

В. П. Сивашова,
студентка, Національний технічний університет України
"Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-7100-2862>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.21.175

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВА ЗРОСТАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

V. Syvashova,
Student, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AS A BASIS FOR INCREASING THE INVESTMENT POTENTIAL OF ENTERPRISES

У статті досліджено сутність категорії "людський капітал" та її значення для зростання інвестиційного потенціалу підприємств. Проведено аналіз різних підходів до визначення людського капіталу в науковій літературі та виокремлено ключові аспекти, що впливають на його розвиток.

Окрему увагу приділено інвестиціям у знання, навички, мотивацію та охорону здоров'я працівників, які сприяють підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності підприємств. Висвітлено роль людського капіталу в залученні інвестицій та забезпеченні довгострокового економічного зростання. Розвиток людського капіталу розглядається як стратегічний фактор, що сприяє інноваційній діяльності та підвищенню ефективності підприємств, роблячи їх привабливими для інвесторів.

Також у статті акцентується на тому, що людський капітал виступає основним джерелом інновацій та прогресу. Інвестиції в людський капітал, зокрема в освіту, є основою для створення нових знань і технологій, що в кінцевому результаті веде до розвитку підприємств. Людський капітал також сприяє зростанню рівня конкурентоспроможності підприємств на міжнародному ринку, оскільки висококваліфіковані працівники здатні забезпечити ефективне використання ресурсів і впровадження новітніх технологій.

The article explores the concept of "human capital" and its importance for enhancing the investment potential of enterprises. It analyzes various approaches to defining human capital in the academic literature and highlights the key factors influencing its development. Human capital, which includes the knowledge, skills, and health of employees, plays a crucial role in improving the productivity and competitiveness of businesses.

The article emphasizes the value of investing in human capital, particularly through education, skill development, motivation, and healthcare. These investments lead to greater employee productivity, which enhances overall enterprise efficiency and competitiveness. Additionally, the role of human capital in fostering innovation is explored, with skilled and motivated employees being more likely to contribute to the development of new products, ideas, and processes.

The article also examines how human capital influences the ability of enterprises to attract investment. Investors increasingly seek companies that prioritize the development of their workforce, as this signals long-term growth potential and resilience. Businesses with a highly skilled workforce are better equipped to navigate challenges and sustain their competitive edge in the market.

Furthermore, human capital is positioned as a strategic factor that drives innovation within enterprises. A well-developed workforce, empowered by continuous learning and skill enhancement, is more capable of adapting to changing market demands and integrating advanced technologies. The connection between human capital and long-term economic growth is also discussed, noting that countries with higher levels of human capital typically enjoy stronger economic performance and better social outcomes.

In conclusion, the article highlights human capital as a vital asset for the sustainable growth and success of enterprises. Businesses that invest in developing their employees' skills, knowledge, and well-being are better positioned to innovate, improve productivity, and attract investment, making human capital development a key priority for long-term competitiveness and economic stability.

Ключові слова: людський капітал, інвестиційний потенціал, конкурентоспроможність підприємства, знання та навички, продуктивність, економічне зростання, інновації, розвиток працівників, мотивація персоналу, стратегічні інвестиції.

Key words: human capital, investment potential, enterprise competitiveness, knowledge and skills, productivity, economic growth, innovation, employee development, personnel motivation, strategic investments.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Розвиток людського капіталу стає все більш значущим фактором для забезпечення довгострокового зростання інвестиційного потенціалу підприємств. У сучасних умовах глобалізації та технологічного прогресу саме якість та кваліфікація персоналу визначають конкурентоспроможність і стійкість бізнесу. Згідно з дослідженнями Світового банку, країни з високим рівнем інвестицій в людський капітал мають кращі економічні показники та вищий рівень добробуту населення [1]. В Україні, за даними Міністерства економіки, близько 60% підприємств визнають нестачу кваліфікованих працівників основною перешкодою для розвитку свого бізнесу, що свідчить про актуальність інвестування в людський капітал [2].

Зростання інвестиційного потенціалу підприємств безпосередньо залежить від рівня кваліфікації та компетенцій персоналу. Досвід провідних компаній показує, що інвестиції в розвиток персоналу призводять до підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції та збільшення інноваційної активності. Проте в Україні значна частина підприємств недостатньо уваги приділяє цим аспектам, що обмежує їх інвестиційні можливості та перспективи зростання.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблема ефективного використання людського капіталу залишається об'єктом постійної уваги як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Серед найвагоміших досліджень можна виділити праці таких науковців, як О.А. Грішнова, В.І. Міщенко, М.Д. Гемма, О.І. Іляш, О.О. Шапуров, І. Фішер, С. Єрохін та інших. Вони дослідили питання значущості людського капіталу для економічного розвит-

ку, його складові та методи оцінки, однак недостатньо розкритими залишаються аспекти впливу людського капіталу на зростання інвестиційного потенціалу підприємств. Саме ці недосліджені аспекти будуть проаналізовані в даній статті, через призму дослідження зв'язку між людським капіталом та інвестиційним потенціалом підприємств.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Цілями даної статті є дослідження сутності поняття "людський капітал" та його ролі у забезпеченні зростання інвестиційного потенціалу підприємств. Зокрема, стаття ставить завдання проаналізувати основні підходи до визначення людського капіталу, виявити ключові фактори, що впливають на його розвиток, і оцінити вплив інвестицій у людський капітал на продуктивність і конкурентоспроможність підприємств. Особливу увагу приділено дослідженню того, як розвиток знань, навичок та мотивації працівників може сприяти залученню інвестицій та довгостроковому економічному зростанню компаній.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Категорію "людський капітал" вперше було згадано у роботах А. Сміта, де він розглядав людину як джерело капіталу і носія вартості її праці. А далі це визначення почали розширювати, доповнювати та видозмінювати й інші вчені. В таблиці 1 подано різні погляди на трактування поняття "людський капітал".

Отже, в цілому узагальнюючи поняття та адаптуючи його під сучасне трактування можемо висвітлити людський капітал як ключовий ресурс, що визначає конкурентоспроможність підприємства та економіки в цілому завдяки інвестиціям у знання, навички, мотивацію та інші складові, які сприяють зростанню продуктивності праці та створенню суспільних благ.

Таблиця 1. Трактуювання поняття "людський капітал" вченими

№	Підхід	Сутність поняття	Автори
1.	Особистісний	актив, що перебуває в індивідуальній власності працівників, а не їх роботодавців, тому працівники самостійно вирішують коли, як і куди будуть його вкладати	Д. Ріккардо А. Сміт.
2.	Ресурсний	сукупність усіх якостей та здібностей працівників, які володіють здатністю генерувати потік майбутніх доходів для людини, домогосподарства, підприємства	Г. Боуен, Л. Туроу, В. Антонюк, І. Фішер, В. Куценко
3.	Інвестиційний	нематеріальний актив, який накопичується та примножується за рахунок інвестицій в освіту, мотивацію, охорону здоров'я, міграцію, відпочинок	Г. Беккер, Т. Шульц, О. Грішнова, К. Макконел, С. Брю
4.	Синергетичний	здібності та якості індивіда, які перетворюються у капітал, національне багатство тільки в процесі інтелектуалізації праці, освітніх, професійних, культурних можливостей людини	Н. Гавкалова, С. Єрохін, Л. Семів.
5.	Інноваційний	форма людської життєдіяльності, що реалізується через накопичення, передачу та творення нових знань, які забезпечують досягнення результату праці внаслідок якісного та ефективного використання матеріальних та духовних ресурсів з метою створення суспільних благ	О. Білецький, С. Вовканич, Н. Голикова

Джерела: сформовано на основі [12; 14; 15].

Розвиток людського капіталу має значний вплив на інвестиційний потенціал підприємства, оскільки саме навички, компетенції та продуктивність працівників є основою для сталого економічного зростання та інновацій. Висококваліфіковані працівники можуть ефективніше використовувати ресурси компанії, оптимізувати робочі процеси та розробляти нові продукти чи послуги. Це, в свою чергу, підвищує конкурентоспроможність компанії на ринку, що є привабливим фактором для потенційних інвесторів.

Крім того, розвиток людського капіталу створює сприятливі умови для залучення та утримання інвестицій. Компанії, які фокусуються на розвитку своїх працівників, сприймаються як більш стійкі та менш вразливі до зовнішніх ризиків. Інвестори прагнуть підтримувати такі компанії, оскільки вони є більш адаптивними та здатні залишатися ефективними в умовах економічної кризи чи інших несприятливих факторів.

Далі варто зосередитися на понятті "інвестиційний потенціал" та визначити яка його роль в практичній діяльності

підприємства. Загалом це є комплексним поняттям, яке характеризує здатність підприємства залучати й ефективно використовувати фінансові, матеріальні, інформаційні та людські ресурси для досягнення своїх стратегічних цілей. Він охоплює як внутрішні, так і зовнішні ресурси, які можуть бути використані для розвитку бізнесу та підвищення його конкурентоспроможності.

Роль інвестиційного потенціалу в практичній діяльності підприємства полягає в тому, що він дозволяє здійснювати інвестиції в оновлення основних засобів, розвиток людського капіталу, модернізацію технологій та впровадження інновацій. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності, зниженню витрат та забезпеченню конкурентоспроможності на ринку.

Отже, інвестиційний потенціал можна вважати основою для довгострокового зростання та розвитку підприємства, оскільки він забезпечує необхідні умови для реалізації інвестиційних проєктів і стратегій.

Наступним кроком варто розглянути статистику оцінки людського капіталу країн світу. Найпопулярнішим індексом даної оцінки є: Human Capital Index. Саме його використовує Всесвітній банк для проведення аналізу. Востаннє це дослідження було проведено у 2020 році.

Оберемо з цього списку Україну та декілька інших для порівняння країн.

Індекс людського капіталу (НСІ) вимірює рівень людського капіталу, який матиме дитина, коли стане дорослою, беручи до уваги ризики для здоров'я та освіти в країні. Людський капітал — це переважно якісна характеристи-

Таблиця 2. Індекс людського капіталу (НСІ) обраних країн

	Україна	Польща	Словаччина	Іспанія	Туреччина	Сінгапур
НСІ 2020	0,64	0,76	0,67	0,73	0,66	0,88
НСІ 2010	0,63	0,71	0,67	0,71	0,62	0,84
Складові НСІ 2020						
Ймовірність досягнення 5-річного віку	0,99	1	0,99	1	0,99	1
Роки продуктивного шкільного навчання	9,9	11,4	9,8	10,5	9,2	12,8
Гармонізовані результати тестів	478	530	485	507	478	575
Рівень виживання дорослих	0,81	0,89	0,9	0,95	0,91	0,95

Джерело: сформовано на основі [4].

ка, яку важко виміряти кількісно. Це створює певні труднощі в інтеграції його різних аспектів в єдиний показник.

НСІ базується на глобальних даних про економічну віддачу від інвестицій в освіту та охорону здоров'я, що дозволяє нам вивести зведений індекс, який відображає очікувану продуктивність новонароджених дітей як майбутніх працівників. Базовим показником для всіх країн є 1.

З таблиці видно, що Україна поступово досягає прогресу в розвитку людського капіталу у порівнянні 2010 з 2020 роком, але все ще відстає від багатьох європейських країн і Сінгапуру. Найбільші розриви спостерігаються у показниках тривалості навчання, виживання дорослого населення та якості загальної освіти, які мають безпосередній вплив на інвестиційний потенціал країни.

Також, окрім індексу людського капіталу варто розглянути індекс глобальних інновацій (GII). Україна, не зважаючи на військовий стан, продовжує вдосконалювати свої позиції в цьому рейтингу, демонструючи зростання інноваційного потенціалу. У 2022—2023 роках Україна знову увійшла до переліку інноваційних економік, зайнявши 57 та 55 місця відповідно, особливо відзначившись у таких сферах, як науково-дослідна діяльність та технологічні інновації, що позитивно впливає на загальний економічний розвиток країни. У 2023 році ГІІ оцінює рівень інновацій за такими показниками, як інвестиції в дослідження, освітні витрати, а також рівень інноваційних кластерів [13].

Важливість людського капіталу для підвищення інвестиційного потенціалу підприємства полягає в тому, що висококваліфікована і здорова робоча сила є основою для інновацій, зростання продуктивності та залучення інвестицій. Досвід країн з високим рівнем людського капіталу, таких як Сінгапур і Польща, показує, що інвестиції в охорону здоров'я, освіту і розвиток персоналу створюють конкурентну перевагу і роблять країни більш привабливими для інвесторів.

Підприємства з висококваліфікованим персоналом з більшою ймовірністю впроваджують нові технології, що, в свою чергу, сприяє сталому економічному розвитку та залученню подальших інвестицій. Таким чином, підвищення рівня людського капіталу в Україні є ключовим для зміцнення інвестиційного потенціалу як окремих компаній, так і країни в цілому.

Особливістю інвестицій у людський капітал є те, що люди є не лише об'єктом, але й кінцевою метою інвестицій. Це пояснюється тим, що

сучасний розвиток людського капіталу включає компоненти освіти, інтелекту, інформації, організації, управління та мотивації. Сучасний підхід розглядає людей як найважливіший і невичерпний фактор економічного зростання і кінцеву мету цього розвитку.

Формування людського капіталу ґрунтується на ідеї, що вроджені здібності людини можна розвинути за допомогою цілеспрямованих інвестицій. Такі інвестиції включають в себе освіту, професійну підготовку, розвиток охорони здоров'я та інші заходи, що сприяють підвищенню кваліфікації та загального добробуту людини.

Інвестиції в освіту підвищують рівень знань людини, сприяють формуванню, трансформації та розвитку знань, підвищенню ефективності функціонування соціально-економічних систем. Інформація, знання і навички — вирішальні чинники економічного розвитку, ефективного ринку праці та конкурентоспроможності [6, с. 18].

Лише 30-35% ефективності виробництва залежить від обсягу інвестицій, тоді як основну роль, близько 65-70%, відіграє рівень кваліфікації робітників і фахівців. Це означає, що навіть за наявності значних капіталовкладень, без висококваліфікованого персоналу важко досягти максимального потенціалу підприємства. Розвиток людського капіталу через навчання та підвищення кваліфікації працівників стає ключовим фактором для забезпечення високої продуктивності, що також підвищує інвестиційну привабливість підприємства.

Про важливість професійної підготовки кадрів на виробництві можна зробити висновки з таких цифр [7, с. 177; 8, с. 12]:

- у країнах ЄС періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5 років,
- у Японії — від 1 до 1,5 року,
- в Україні підвищення кваліфікації проводиться лише кожні 12 років.

За даними Всесвітнього банку і Програми розвитку ООН, сьогодні на планеті фізичний капітал або накопичені матеріальні блага складає лише 16% загального надбання, природні багатства — 20%, а людський капітал або накопичені інвестиції в людину — 64%. У багатьох розвинених країнах частка останнього сягає 80% [9].

Так, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять 19%, а людський капітал — 76%; в країнах Західної Європи — 23,2 і 74%, відповідно. Потужність інтелектуального потенціалу України оцінюється приблизно в 137-138 млрд. дол. США,

а за відносною кількістю осіб з вищою освітою наша країна входить до першої десятки розвинутих країн світу [10].

Багато українських підприємств обмежені у фінансових ресурсах і не мають можливості активно інвестувати в підвищення кваліфікації своїх працівників. За статистикою, витрати на навчання працівників складають лише близько 0,3% від загального обсягу витрат компаній, що значно менше, ніж у розвинених країнах, де цей показник сягає 2-5% [11].

Багато компаній в Україні віддають перевагу короткостроковим вигодам і не вважають інвестиції в людський капітал пріоритетом. Це особливо характерно для малих та середніх підприємств, які націлені на швидке отримання прибутку, а не на довгостроковий розвиток. Відсутність розуміння довгострокової вигоди від інвестицій у людський капітал призводить до недооцінки їхнього значення. Навіть за наявності коштів, багато підприємств стикаються з нестачею кваліфікованих працівників, особливо у високотехнологічних галузях. Відсутність інтересу до інвестицій у персонал поглиблює цю проблему, адже підприємства не створюють умов для розвитку навичок і підвищення кваліфікації своїх кадрів.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Отже, проведений аналіз показав, що розвиток людського капіталу відіграє критичну роль у забезпеченні стійкого зростання інвестиційного потенціалу підприємств. Зокрема, країни з високими інвестиціями в людський капітал, як свідчить досвід розвинених економік, мають значно кращі економічні показники та вищий рівень добробуту населення. Водночас, статистика вказує на недостатню увагу до розвитку людського капіталу в Україні, що обмежує інвестиційні можливості підприємств.

Розширення інвестиційного потенціалу підприємства через людський капітал є стратегічно важливим для довгострокового успіху. Щоб забезпечити ефективне використання людського капіталу та підвищити інвестиційний потенціал, варто:

1. Проводити комплексний аналіз та планування розвитку людського капіталу. Важливо здійснювати регулярний аналіз потреб у кваліфікаціях і компетенціях для адаптації до сучасних вимог ринку. Цей процес допоможе виявити прогалини в компетенціях працівників і визначити необхідні напрями інвестування в їх розвиток.

2. Впровадити програми безперервного навчання. Регулярне навчання та підвищення кваліфікації працівників сприяють накопиченню знань, навичок і досвіду, що позитивно впливає на продуктивність праці та інноваційний розвиток. Підприємства можуть організовувати внутрішні тренінги або співпрацювати з освітніми установами для створення спеціалізованих курсів.

3. Розробка та реалізація мотиваційних програм. Створення системи мотивації, яка б включала матеріальні та нематеріальні стимули, допоможе утримати висококваліфікованих фахівців і заохочуватиме працівників до інноваційної діяльності.

4. Інвестування в інноваційні технології та інструменти роботи. Впровадження сучасних технологій, які підвищують ефективність працівників, значно посилить інвестиційний потенціал підприємства. Наприклад, використання автоматизації та цифрових інструментів може зменшити витрати часу і підвищити точність операцій.

Завершуючи, слід підкреслити, що розвиток людського капіталу — це не лише інвестиції у працівників, але й стратегія, що дозволяє підприємствам підвищувати свою інвестиційну привабливість, досягати стійкого економічного зростання та забезпечувати конкурентні переваги на міжнародному рівні.

Література:

1. Світовий банк: Інвестиції в людський капітал — головний пріоритет для України в умовах пандемії. URL: <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2020/09/16/investing-in-human-capital-a-top-priority-for-ukraine-amid-pandemic-says-world-bank> (дата звернення: 09.10.2024).

2. Мінекономіки. Близько 60% підприємців мають проблеми з пошуком кваліфікованих працівників. URL: <https://unn.ua/en/news/about-60percent-of-entrepreneurs-have-a-problem-finding-qualified-employees-ministry-of-economy> (дата звернення: 09.10.2024).

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. 535 с.

4. Світовий банк. Проєкт людського капіталу. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (дата звернення: 12.10.2024).

5. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного розвитку. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2016/19-2016/30.pdf> (дата звернення: 12.10.2024).

6. Міщенко В.І., Кучма Є.В. Вдосконалення бюджетного процесу в органах місцевого самоврядування. Вісник Української академії банківської справи. 2001. № 1 (10). 16—19 с. (дата звернення: 12.10.2024).

7. Гемма М.Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України. Соціаль-но-трудові відносини: теорія та практика. 2013. № 2. 176—180 с. (дата звернення: 12.10.2024).

8. Міщенко В.І. Зарубіжний досвід та вітчизняні актуалітети організації неперервної освіти. Рідна школа. 2010. № 11. 9—16 с. (дата звернення: 12.10.2024).

9. Іляш О.І. Оцінка розвитку людського капіталу України. Економіка і регіон. 2008. № 3 (18). 141—145 с. (дата звернення: 12.10.2024).

10. Шапуров О.О. Людський капітал як фактор економічного зростання. Держава та регіони. 2008. № 1. 180—184 с. (дата звернення: 12.10.2024).

11. Фінансування управління та розвитку персоналу. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/139.pdf (дата звернення: 12.10.2024).

12. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20469/4/Stattja_%28ljud_k_%29.pdf (дата звернення: 15.10.2024).

13. Рейтинги Глобального індексу інновацій 2023 URL: <https://euroosvita.net/index.php/?category=1&id=8033> (дата звернення: 15.10.2024).

14. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. Н.В. Голікова. — К.: Ін-т екон. прогнозув. НАН України, 2004. 24 с. (дата звернення: 18.10.2024).

15. Білецький О.В. Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. О.В. Білецький. — ДНУ:Вінниця, 2016. 23 с.

References:

1. World Bank (2020), "Investing in Human Capital a Top Priority for Ukraine Amid Pandemic, says World Bank", available at: <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2020/09/16/investing-in-human-capital-a-top-priority-for-ukraine-amid-pandemic-says-world-bank> (Accessed 09.10.2024).

2. Ministry of Economy of Ukraine (2024), "About 60% of entrepreneurs have a problem finding qualified employees", available at: <https://unn.ua/en/news/about-60percent-of-entrepreneurs-have-a-problem-finding-qualified-employees-ministry-of-economy> (Accessed 09.10.2024).

3. Hrishnova, O.A. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations], Znannia, Kyiv, Ukraine.

4. World Bank Group (2024), "Human Capital Project", available at: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (Accessed 12.10.2024).

5. Cherednyk, V.A. (2016), "Investment in human capital as a factor of economic development", available at: <http://www.vestnik-econom.-mgu.od.ua/journal/2016/19-2016/30.pdf> (Accessed 12.10.2024).

6. Mischenko, V.I. and Kuchma, Ye.V. (2001), "Improvement of the budget process in local self-government bodies", *Visnyk Ukrain'skoi akademii bankiv'skoi spravy*, vol. 1 (10), pp. 16—19.

7. Hemma, M.D. (2013), "Problems of development of professional training of personnel in production at the modern stage of formation of Ukraine", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 2, pp. 176—180.

8. Mischenko, V.I. (2010), "Foreign experience and domestic current affairs of the organization of continuing education", *Ridna shkola*, vol. 11, pp. 9—16.

9. Iliash, O.I. (2008), "Evaluation of the development of human capital of Ukraine", *Ekonomika i rehion*, vol. 3 (18), pp.141—145.

10. Shapurov, O.O. (2008), "Human capital as a factor of economic growth", *Derzhava ta rehiony*, vol. 1, pp. 180—184.

11. Sardak, S.E. and Novos'olova, A.S. (2018), "Finance management and staff development", available at: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/139.pdf (Accessed 12.10.2024).

12. Artemenko, L. (2016), "Human capital: scientific approaches and status of formation in Ukraine", available at: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20469/4/Stattja_%28ljud_k_%29.pdf (Accessed 15.10.2024).

13. WIPO (2023), "Global Innovation Index 2023 rankings", available at: <https://euroosvita.net/index.php/?category=1&id=8033> (Accessed 15.10.2024).

14. Holikova, N.V. (2004), "Human capital as a factor of economic growth and development", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, In-ekon. prohozuv. NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

15. Bilets'kyj, O.V. (2016), "Formation and use of human capital in the innovative economy", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, DNU, Vinnytsia, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 21.10.2024 р.