

СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

А. О. РЕВУЦЬКА, кандидат економічних наук
Уманський національний університет

У статті проаналізовано фундаментальну роль людського чинника в сучасній економічній системі та обґрунтовано імперативність активізації інвестиційних процесів у сфері розвитку людського капіталу. Автор акцентує увагу на зростанні потреби економіки у висококваліфікованих кадрах, здатних забезпечити реалізацію стратегічних завдань розвитку. Розкрито багатогранність інвестиційних механізмів в умовах інтелектуалізації праці та перманентного оновлення знань. Досліджено трансформацію сутності та структури людського капіталу під впливом глобальних соціально-економічних зрушень. На основі проведеного аналізу систематизовано методичні підходи до оцінювання ефективності капіталовкладень з позиції індивідуальних інвесторів та визначено ключові орієнтири доцільності інвестування в людський потенціал.

Ключові слова: людський капітал, національна економіка, стратегічні орієнтири, інвестиції, економічна ефективність інвестицій, економіка людського капіталу, інвестиційний механізм, відтворення людського капіталу.

Постановка проблеми. Людський капітал у науковій сфері є засадничим стратегічним ресурсом, що визначає параметри інноваційного розвитку держави, її технологічну суб'єктність та глобальну конкурентоспроможність. За нормативних умов висока мобільність наукових кадрів сприяє дифузії знань та інтеграції в міжнародний дослідницький простір, проте в ситуаціях екстремальних соціальних турбулентностей – збройних конфліктів чи масштабних криз – вона трансформується у вимушену міграцію, що стає стратегією збереження інтелектуального потенціалу в умовах деструкції безпекового середовища. Руйнівний вплив російської агресії на наукову екосистему України, що розпочався у 2014 році з анексії Криму та окупації частин східних областей, спричинив першу хвилю втрати інфраструктури та релокації наукових центрів у форс-мажорних обставинах [1].

Повномасштабна війна 2022 року катастрофічно поглибила ці процеси, ініціювавши безпрецедентну ерозію наукового потенціалу через фізичне нищення матеріальної бази, критичне недофінансування та параліч дослідницької діяльності в зонах бойових дій. Наслідки воєнної агресії мають багатовекторний характер: від незворотних демографічних втрат і професійної паузи через мобілізацію фахівців до Збройних Сил України до масового внутрішнього та зовнішнього переміщення. Варто наголосити, що ці виклики наклалися на тривалу структурну кризу української науки, яка ще до 2022 року характеризувалася старінням кадрів та поступовим скороченням чисельності дослідників [5]. Статистика свідчить, що лише протягом

першого року повномасштабної війни за межами країни опинилися тисячі вчених, зокрема близько 11 % штатного складу Національної академії наук України, причому найвідчутнішого удару зазнали стратегічно важливі галузі – фізика, енергетика та ядерні дослідження. Окрім зовнішнього відтоку, близько 40 % наукової спільноти набули статусу внутрішньо переміщених осіб, що в сукупності з еміграцією створює реальну загрозу дефіциту кадрів у довгостроковій перспективі [2].

Попри те, що включення українських вчених у закордонні дослідницькі мережі формально створює умови для «циркуляції мізків», соціологічні дані вказують на високу ймовірність остаточного переходу значної частини інтелектуального капіталу в іноземні юрисдикції [3]. Ситуацію ускладнює відсутність верифікованої системи моніторингу втрат, що заважає формуванню цілісної державної стратегії адаптації наукової сфери. Особливо критичним є становище молодих дослідників, чиї професійні траєкторії були деформовані, що ставить під сумнів наступність наукових шкіл. Водночас війна стала катализатором переосмислення ролі науки як основи національної стійкості та поствоєнної реконструкції. Збереження наукового потенціалу сьогодні вимагає не лише ресурсної підтримки носіїв знань, а й інституційного захисту наукових шкіл як механізмів передачі інтелектуального досвіду між поколіннями [4]. Таким чином, попри масштабні втрати, розвиток цифрової взаємодії та інтенсифікація міжнародної колаборації створюють вікно можливостей для якісного оновлення української науки та її глибинної інтеграції в глобальний академічний простір після завершення конфлікту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Генезис теорії людського капіталу базується на фундаментальних працях класиків економічної думки, зокрема А. Сміта, В. Петті та А. Маршалла, які заклали підґрунтя для вивчення ролі людських здібностей у системі суспільного виробництва. Концептуальне підтвердження значущості цієї категорії простежується в таких знакових творах, як «Політична арифметика» В. Петті та «Дослідження про природу і причини багатства народів» А. Сміта, де вперше було артикульовано ідею про людину як джерело національного добробуту. Остаточне ж інституційне оформлення теорії відбулося у 50–60-х роках ХХ століття завдяки доробкам представників Чиказької школи: Т. Шульцу, який сформулював теоретичний базис концепції, та Г. Беккеру, що розробив її універсальну математичну модель [6]. Водночас динамічні трансформації сучасних соціально-економічних відносин актуалізують необхідність поглибленої ревізії сутнісних характеристик людського капіталу. Сьогодні особливої уваги потребує дослідження його оновленої структури, специфіки формування в умовах глобальних викликів, а також переосмислення стратегій і критеріїв ефективності інвестування в розвиток людського потенціалу як головного чинника суспільної прогресії.

Метою статті полягає у комплексному аналізі результативності інвестування в людський капітал, систематизації методологічних підходів до оцінювання таких капіталовкладень, а також в ідентифікації критичних детермінант і бар'єрів, що визначають стратегічні орієнтири в розвитку та відтворення людського потенціалу в умовах нестабільного середовища.

Методика досліджень. Теоретико-методологічний базис дослідження становлять фундаментальні здобутки вітчизняних і зарубіжних науковців, присвячені стратегічним орієнтирам та інвестиційним механізмам відтворення людського капіталу в контексті національної економіки. Обґрунтованість отриманих результатів забезпечено застосуванням комплексу загальнонаукових методів, зокрема: індукції та дедукції – для поглибленого аналізу сутнісних характеристик категоріального апарату, дослідження процесів відтворення людського капіталу та обґрунтування пріоритетів інвестування в його розвиток; методу наукового спостереження – для ідентифікації актуальних тенденцій у досліджуваній сфері; а також синтезу та узагальнення - у процесі формулювання концептуальних висновків на основі отриманих емпіричних даних.

Результати досліджень. Фундаментальною детермінантою суспільного прогресу та якісного економічного зростання виступає людський ресурс як активний суб'єкт виробничих відносин. На відміну від капіталу та землі, які відіграють відносно пасивну роль, людина є ключовим фактором виробництва, що активізує матеріально-технічні ресурси та забезпечує функціонування навіть найбільш високотехнологічних систем [9]. У цьому контексті забезпечення сталого соціально-економічного розвитку на всіх ієрархічних рівнях національної економіки потребує пріоритетизації державних інвестицій у сфері, що формують людський капітал, насамперед в освіту та науку.

Імперативність інвестування в людський потенціал зумовлена зростанням значущості інтелектуальної праці, яка в умовах сучасної економіки знань стає головним інструментом досягнення конкурентних переваг [10]. Це актуалізує проблему оцінювання ефективності таких вкладень, що має критичне значення для розв'язання дилеми щодо розподілу інвестиційної відповідальності між державою та приватним сектором [11].

Для глибшого аналізу зазначених процесів необхідно звернутися до дефініції досліджуваної категорії. Людський капітал трактується як сукупність якісних характеристик індивіда, що реалізуються в процесі трудової діяльності та забезпечують формування фонду життєвих засобів. У розширеному розумінні ця категорія охоплює не лише когнітивну складову (знання та навички), а й складну систему психосоціальних атрибутів, зокрема лояльність, комунікативну компетентність та ціннісну мотивацію до праці.

Трансформація трудових ресурсів у форму капіталу є процесом, що потребує створення специфічних інституційних та організаційних умов для повноцінної реалізації індивідуального потенціалу. Згідно з концептуальними підходами, трудові ресурси набувають ознак капіталу лише за умови їх залучення до суспільного виробництва, де вони генерують реальний дохід та сприяють нагромадженню суспільного багатства [12]. Нарощування обсягів людського капіталу відбувається через механізми формальної освіти, професійної підготовки та акумуляції практичного досвіду. При цьому часові та фінансові витрати на освітню діяльність інтерпретуються як інвестиції, економічна доцільність яких детермінується рівнем їхньої майбутньої віддачі. Кореляція між отриманими компетенціями та зростанням рівня доходів індивіда виступає головним обґрунтуванням ефективності таких капіталовкладень [13].

Становлення людського капіталу особистості, окрім ендогенних (природних) властивостей, безпосередньо залежить від інтенсивності інвестування у знання та кваліфікаційні навички. Фундаментальний внесок у розробку інструментарію оцінювання таких інвестицій зробив Г. Беккер, який першим застосував мікроекономічний аналіз для кількісної характеристики ефективності освітньої діяльності через зіставлення доходів і витрат. У його дефініції людський капітал постає як наявний у суб'єкта запас знань, навичок та мотиваційних чинників, а до структури інвестицій, окрім освіти та професійного досвіду, включено охорону здоров'я, географічну мобільність та витрати на пошук інформації [18].

Попри багатоаспектність ефектів від інвестування в людський розвиток, їхня точна кількісна верифікація поза межами монетарних показників залишається складною методологічною проблемою. У межах класичної теорії людського капіталу для оцінювання результативності освітніх інвестицій застосовується декомпозиція заробітної плати на два складники: базовий дохід, який особа отримувала б за відсутності спеціальної підготовки, та додатковий дохід, що є безпосереднім результатом інвестування в освіту.

У межах зазначеного методологічного підходу економічний ефект від здобуття магістерського ступеня інтерпретується як диференціал між сукупним доходом фахівця за весь період його професійної діяльності та аналогічним показником особи з рівнем бакалавра. Така прогностична модель є релевантною і для корпоративного сектору, де виникає потреба в оцінюванні результативності програм перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу:

$$Y_n = X_0 + RC_n, \text{ де}$$

Y_n – дохід людини з n років освіти,

X_0 – дохід людини без освіти,

C_n – повний обсяг інвестицій у освіту,

R – норма рентабельності освітніх інвестицій [18].

У мікроекономічному дискурсі проблема економічної віддачі від освіти посідає центральне місце [21]. Попри визнання багатогранності ефектів освітньої діяльності, складність верифікації негрошових та опосередкованих вигод спонукає дослідників фокусуватися на прямих фінансових детермінантах, зокрема на визначенні внеску освіти у приростний обсяг заробітної плати. Відповідно до концепції «шаруватої структури» доходів, кожен освітній рівень формує відповідний фінансовий шар, де чистий грошовий дохід від вищої освіти еквівалентний різниці між заробітками випускника закладу вищої освіти та особи із загальною середньою освітою [8, 14, 16].

Адаптація цієї формули дозволяє обчислити норму рентабельності інвестицій у розвиток кадрового потенціалу організації. Зокрема, розрахунок коефіцієнта окупності за різні часові інтервали дає змогу оцінити інвестиційну привабливість навчання: показник, що наближається до одиниці, свідчить про повну рекуперацію витрат, тоді як його наближення до нульової позначки вказує на економічну неефективність вкладень.

Особливе значення у теорії людського капіталу мають внутрішні норми віддачі, що розраховуються за аналогією з нормою прибутку на капітал. Це припускає раціональну поведінку суб'єктів (здобувачів освіти та їхніх родин), які зважують граничну вигоду від навчання порівняно з дохідністю альтернативних фінансових інструментів, як-от банківські депозити чи цінні папери. Таким чином, норми віддачі виконують роль регулятора розподілу інвестиційних потоків між різними рівнями освітньої системи та секторами економіки [7]. Високі значення цих норм сигналізують про недоінвестування галузі, тоді як низькі – про надмірну концентрацію капіталу. Проте ігнорування цих розрахунків на практиці часто призводить до дисбалансів на ринку праці, зокрема до галузевого дефіциту або профіциту фахівців.

Методологічно розрізняють приватні та соціальні норми віддачі, що відображають ефективність інвестицій з позиції індивіда та суспільства відповідно. Оцінювання може здійснюватися як через пряме зіставлення вигод і витрат (включно з альтернативними витратами у вигляді втраченого заробітку під час навчання), так і на основі побудови виробничої функції, що враховує кореляцію доходів з рівнем освіти та професійним досвідом. Важливо підкреслити, що індивідуальні інвестиції в людський капітал генерують позитивні екстерналії, забезпечуючи синергетичний ефект як на мікрорівні конкретного підприємства, так і на макрорівні національної економіки.

Прогресивний розвиток держави та інтенсифікація економічних процесів безпосередньо детерміновані обсягами та результативністю інвестицій у людський капітал [6]. Проте в сучасних українських реаліях спостерігається критично низька інвестиційна активність господарюючих суб'єктів у цій сфері: витрати на підвищення кваліфікації персоналу становлять лише близько 0,3 % від загальних витрат на робочу силу, що переважно є прерогативою великих підприємств [13, 15]. Такий стан справ зумовлений сукупністю чинників, серед яких – складні умови виживання бізнесу в конкурентному середовищі, недооцінка прямого зв'язку між рівнем компетенцій працівників та комерційною ефективністю, а також високі ризики неможливості утримання інвестованого капіталу (плинність кадрів) [11, 15]. Для порівняння, у країнах із розвинутою ринковою економікою нормативним вважається інвестування на рівні 10–15 % від сукупних витрат на працю [17].

Системною проблемою національної економіки є відсутність адаптованого до інноваційних вимог механізму підготовки кадрів, що призводить до структурних дисбалансів у розвитку людських ресурсів. Спостерігається девальвація вищої освіти, коли масове здобуття дипломів особами з невисоким потенціалом змушує найбільш здібних індивідів до надлишкового навчання з метою формальної верифікації своєї інтелектуальної переваги на ринку праці [19].

Відсутність науково обґрунтованих стратегічних підходів до трансформації структури людського капіталу створює стан невизначеності та підвищує інвестиційні ризики для роботодавців [6]. Оскільки віддача від таких вкладень має довгостроковий характер, прийняття відповідних рішень потребує високого рівня стратегічного управління, який на багатьох вітчизняних підприємствах залишається недостатнім. З позиції підприємницького сектору

особливої актуальності набуває впровадження вартісно-орієнтованих механізмів управління персоналом, що передбачають виконання таких завдань:

- ідентифікація та елімінація неефективних каналів фінансування людського ресурсу;
- пошук оптимальних інвестиційних траєкторій з урахуванням специфічних ризиків;
- розробка прецизійного інструментарію оцінювання ефективності вкладень, адаптованого до мінливих кон'юнктурних умов.

Сучасна наукова думка наголошує на доцільності диференціації критеріїв ефективності інвестицій для роботодавця та найманого працівника. Конвергенція їхніх інтересів здатна створити сприятливі умови для розвитку людського капіталу в масштабах усієї національної економіки. У підсумку людський капітал має розглядатися як об'єкт інвестування, що за критеріями окупності та капіталізації не поступається фізичним активам, стаючи ключовим чинником стратегічної стійкості суспільства.

Висновки. Концептуальні положення теорії людського капіталу спричинили парадигмальний зсув у формуванні економічної політики держав та трансформацію суспільного ставлення до розвитку особистості. Сучасна аналітична думка остаточно відійшла від трактування видатків на персонал як витратних статей, натомість розглядаючи їх як стратегічні інвестиції, що генерують пролонгований виробничий та соціальний ефект. Наукове обґрунтування методичних підходів до оцінювання результативності таких вкладень стало каталізатором модернізації систем освіти й професійної підготовки в багатьох країнах світу, включно з Україною.

Подолання системних деструкцій у сфері інвестування в людські ресурси України потребує імплементації виваженої державної політики, адаптованої до актуальних викликів. Стратегічним завданням держави є синергетичне об'єднання компетентнісного потенціалу приватного сектору та домогосподарств для досягнення максимальної ефективності їхньої взаємодії. Крім того, на державному рівні має бути вибудована гнучка архітектура освітньої системи, здатна оперативно ретранслювати запити ринку та потреби інноваційного бізнесу в конкретні освітні програми. Реалізація цих завдань безпосередньо пов'язана із переходом до моделі підготовки фахівців за цільовими запитами, що передбачає солідарну відповідальність держави, бізнес-структур та населення за якість і конкурентоспроможність національного людського капіталу.

Література:

1. Семерин Х. Яких втрат зазнає українська наука через російську війну. Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва. [Електронний ресурс]. URL: dif.org.ua/article/yakikh-vtrat-zaznae-ukrainska-nauka-cherez-rosiysku-viynu.
2. Шулікін Д. Науковці під час війни: виявити потреби і впоратись з викликами. *Газета «СВІТ»*. 27.06.2022. [Електронний ресурс]. URL: surl.li/qolbia.
3. Лібанова Е. Україна має уникнути повоєнної хвилі міграції, коли пойдуть чоловіки. *Суспільне Новини*. 14.11.2023. [Електронний ресурс]. URL:

suspilne.media/617249-ukraina-mae-uniknuti-povoennoi-hvili-migracii-koli-poidut-coloviki-libanova.

4. Галан Л., Чала Н., Константінова В., Луценко А. Збереження науковців в умовах війни та надзвичайних ситуацій. *Біла книга. Проєкт «Наука в безпеці»*. 2024. 52 с.

5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. URL: stat.gov.ua/uk.

6. Агафонова М. В. Людський капітал України у світових рейтингах. *Освітня аналітика України*. 2020. Вип. 2. С. 29–40.

7. Білецький О. В. Людський капітал як стратегічний чинник інноваційного розвитку. *Державне антикризове управління економікою в умовах глобалізації : матеріали наук.-практ. конф.* Київ : КНЕУ, 2013. С. 73–77.

8. Бенько Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 96–104.

9. Українська Л. О., Шифріна Н. І. Людський капітал – проблеми ефективності інвестицій. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2025. № 85. С. 262–269. <https://doi.org/10.18664/btie.89.330744>.

10. Васильєва О. Проблеми розвитку людського капіталу в Україні. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2021. Вип. 1. С. 2–33.

11. Волошина С. В. Відтворення людського капіталу підприємства та його властивості. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія: Економічні науки*. 2019. № 1. С. 105–120.

12. Захарова О. В. Інвестування в людський капітал як важіль активізації інноваційного розвитку. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 56. С. 70–80.

13. Канаш О. Є. Моральне зношування людського капіталу: сутність, різновиди, засоби буферизації. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. Вип. 4. С. 138–143.

14. Макеєва О. О., Калініченко Д. Р. Основні методи оцінки конкурентоспроможності людського капіталу. *Економіка і управління в умовах глобалізації : VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Кривий Ріг, 2019 р.). Кривий Ріг : ДонНУЕТ, 2019. С. 203–206.

15. Манн Р. В., Ляшов Д. О. Розвиток людського капіталу підприємства як детермінанта економічного зростання суспільства. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 59. С. 17–25.

16. Мартин О. М., Живко З. Б., Михайлюк А. В. *Science, innovations and education: problems and prospects : proceedings of the IX International scientific and practical conference*. Токуо : CPN Publishing Group, 2022. Р. 482–487.

17. Ляшенко О. М. Стратегії фінансування наукових досліджень в Україні. *Стратегічні пріоритети*. 2017. № 3(44). С. 78–86.

18. Becker G. S. *Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach*. Ann Arbor, 1967. 268 p.

19. Human Development Index. [Електронний ресурс]. URL: hdr.undp.org/en/statistics/hdi.

20. Kiker B. F. The historical roots of the concept of human capital. *Journal of Political Economy*. 1966. Vol. 74, № 5. P. 484–489.

21. Kirkpatrick J. D., Kirkpatrick W. K. *Kirkpatrick Then and Now: A Strong Foundation for the Future*. Kirkpatrick Publishing, 2009. 146 p.

References:

1. Semeryn, Kh. (n.d.). What losses does Ukrainian science suffer because of the Russian war? *Ilko Kucheriv Democratic Initiatives Foundation*. Retrieved from dif.org.ua/article/yakikh-vtrat-zaznae-ukrainska-nauka-cherez-rosiysku-viynu. [in Ukrainian].

2. Shulikin, D. (2022, June 27). Scientists during the war: identifying needs and coping with challenges. *Svit Newspaper*. Retrieved from surl.li/qolbia. [in Ukrainian].

3. Libanova, E. (2023, November 14). Ukraine must avoid a post-war migration wave when men leave. *Suspilne Novyny*. Retrieved from suspilne.media/617249-ukraina-mae-uniknuti-povoennoi-hvili-migracii-koli-poidut-coloviki-libanova. [in Ukrainian].

4. Halan, L., Chala, N., Konstantinova, V., & Lutsenko, A. (2024). *Preservation of scientists in conditions of war and emergencies*. White Paper. Science in Safety Project, 52 p. [in Ukrainian].

5. Official website of the State Statistics Service of Ukraine. (n.d.). Retrieved from stat.gov.ua/uk. [in Ukrainian].

6. Ahafonova, M. V. (2020). Human capital of Ukraine in global rankings. *Osvitnia Analitika Ukrainy*, 2, 29–40. [in Ukrainian].

7. Biletskyi, O. V. (2013). Human capital as a strategic factor of innovative development. In *State Anti-Crisis Management of the Economy in the Conditions of Globalization: Proceedings of the Scientific and Practical Conference* (pp. 73–77). Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].

8. Benko, N. M. (2020). Interrelation between the structure of human capital and investments in human capital. *Biznes Inform*, 10, 96–104. [in Ukrainian].

9. Ukrainska, L. O., & Shyfrina, N. I. (2025). Human capital – problems of investment efficiency. *Visnyk Ekonomiky- Transportu i Promyslovosti*, 85, 262–269. <https://doi.org/10.18664/btie.89.330744>. [in Ukrainian].

10. Vasylieva, O. (2021). Problems of human capital development in Ukraine. *Collection of Scientific Works of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine*, 1, 2–33. [in Ukrainian].

11. Voloshyna, S. V. (2019). Reproduction of enterprise human capital and its properties. *Visnyk of Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tuhon-Baranovskyi. Series: Economic Sciences*, 1, 105–120. [in Ukrainian].

12. Zakharova, O. V. (2020). Investment in human capital as a lever for intensifying innovative development. *Collection of Scientific Works of Cherkasy State Technological University. Series: Economic Sciences*, 56, 70–80. [in Ukrainian].

13. Kanash, O. Ye. (2020). Moral depreciation of human capital: essence, types, and means of buffering. *Problems of Systemic Approach in Economics*, 4, 138–143. [in Ukrainian].

14. Makyeyeva, O. O., & Kalinichenko, D. R. (2019). Main methods for assessing the competitiveness of human capital. In *Economics and Management in the*

Conditions of Globalization: VIII International Scientific and Practical Conference (pp. 203–206). Kryvyi Rih: DonNUET. [in Ukrainian].

15. Mann, R. V., & Liashov, D. O. (2020). Development of enterprise human capital as a determinant of economic growth of society. *Collection of Scientific Works of Cherkasy State Technological University. Series: Economic Sciences*, 59, 17–25. [in Ukrainian].

16. Martyn, O. M., Zhyvko, Z. B., & Mykhailiuk, A. V. (2022). *Science, innovations and education: problems and prospects: Proceedings of the IX International Scientific and Practical Conference* (pp. 482–487). Tokyo: CPN Publishing Group.

17. Liashenko, O. M. (2017). Strategies for financing scientific research in Ukraine. *Stratehichni Priorytety*, 3(44), 78–86. [in Ukrainian].

18. Becker, G. S. (1967). *Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach*. Ann Arbor, 268 p.

19. *Human Development Index*. (n.d.). Retrieved from hdr.undp.org/en/statistics/hdi.

20. Kiker, B. F. (1966). The historical roots of the concept of human capital. *Journal of Political Economy*, 74(5), 484–489.

21. Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2009). *Kirkpatrick Then and Now: A Strong Foundation for the Future*. Kirkpatrick Publishing, 146 p.

Annotation

Revutska A. O.

Strategic orientations and investment mechanisms for the reproduction of human capital in the economy of Ukraine

This study investigates the burgeoning significance of the human element within the contemporary economic landscape, advocating for a strategic intensification of human capital investment. Such an imperative is driven by the escalating demand for highly specialized labor capable of navigating the complexities of long-term developmental objectives. In an era characterized by the "intellectualization" of labor, the necessity to internalize and apply cutting-edge knowledge in daily operations has rendered human capital investment a multifaceted and urgent priority.

Global socio-economic transformations have fundamentally redefined the essence and internal structure of human capital. As the conditions for its formation evolve, the focus of academic and practical discourse has shifted toward the expediency and quantifiable efficiency of such expenditures. Within this framework, labor resources are conceptualized as "capital" only when human potential is successfully operationalized within organizational outcomes. Specifically, labor transitions into capital when it is actively engaged in social production, thereby generating tangible income and contributing to the accumulation of national wealth.

The genesis of human capital is intrinsically linked to the acquisition of formal education, specialized vocational training, and the accumulation of professional experience. The temporal and financial resources allocated by individuals, enterprises, and the state constitute investments, the economic justification of which rests upon the anticipated incremental income derived from enhanced competencies.

From a scientific perspective, the decision-making process regarding educational investment often utilizes a "returns to investment" model. This approach posits that education functions primarily as an investment vehicle rather than a mere consumer good, where the primary objective is the optimization of future income streams. Evaluating the efficacy of these investments requires a dual-pronged approach that aligns the interests of both the employer and the employee:

Entrepreneurial Perspective: For business entities, efficiency is measured through value-oriented mechanisms. This involves rigorous cost-benefit analysis of personnel expenditures to identify and eliminate sub-optimal financing channels, risk-adjusted investment modeling, and the development of high-precision tools for assessing returns on human capital in a volatile market.

Employee Perspective: For the individual, efficiency is defined by personal utility and the maximization of lifetime earnings relative to the opportunity costs of training.

By bifurcating and then harmonizing the evaluative criteria for employers and employees, a synergistic foundation is established for the robust development of human capital. Such a convergence of interests serves as a critical driver for enhancing the competitiveness of the national economy and ensuring sustainable growth in a knowledge-driven global environment.

Key words: *human capital, national economy, strategic orientations, investments, economic efficiency of investments, economics of human capital, investment mechanism, reproduction of human capital.*