



INTEGRATION MECHANISMS OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE PROCESSES IN THE ECONOMY

Collective monograph

ISBN 979-8-88992-693-1

DOI 10.46299/ISG.2023.MONO.ECON.3

BOSTON(USA)-2023

ISBN – 979-8-88992-693-1

DOI – 10.46299/ISG.2023.MONO.ECON.3

*Integration mechanisms of
management of innovative processes
in the economy*

Collective monograph

Boston 2023

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

ISBN – 979-8-88992-693-1

DOI – 10.46299/ISG.2023.MONO.ECON.3

Authors – Andrushko R., Andrushko O., Sverstyuk A., Andrushchak I., Androshchuk I., Matviiv Yu., Korlyuga A., Slutskiy S., Trushkina N., Дідковська Л., Hnylianska O., Павлова В., Топчій Н., Kvasnytska R., Hadzhuk J., Dovgal O., Sidorov M., Iukhno A., Kovalenko L., Гачкевич А., Сибрій Р.

REVIEWER

Kvasnytska Raisa – Doctor of Economics, Professor of Finance, Banking and Insurance, Khmelnytskyi National University

Dovgal Olena – Dr.Sc. of Economics, Professor (Full), Professor of the Department of International Economic Relations of V.N.Karazin Kharkiv National University.

Breus Svitlana – Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Management and Innovative Providing, European University.

Slavkova Olena – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Public Administration and Administration of Sumy National Agrarian University

Yavorska Oksana – Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Tourism, Hotel and Restaurant Business, Faculty of cultural and creative industries Kyiv National University of Technologies and Design.

Marina Klimchuk - Doctor of Economics, Department of Organization and Management of Construction Industry, Kyiv National University of Building and Architecture.

Published by Primedia eLaunch

<https://primediaelaunch.com/>

Text Copyright © 2023 by the International Science Group(isg-konf.com) and authors.

Illustrations © 2023 by the International Science Group and authors.

Cover design: International Science Group(isg-konf.com). ©

Cover art: International Science Group(isg-konf.com). ©

All rights reserved. Printed in the United States of America. No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required.

The collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe and Ukraine. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science.

The recommended citation for this publication is:

Integration mechanisms of management of innovative processes in the economy: collective monograph / Andrushko R., Andrushko O.. – etc. – International Science Group. – Boston : Primedia eLaunch, 2023. 162 p. Available at : DOI – 10.46299/ISG.2023.MONO.ECON.3

TABLE OF CONTENTS

1. ACCOUNTING REGION AND AUDIT		
1.1	<p>Andrushko R.¹, Andrushko O.²</p> <p>INTERNAL AND EXTERNAL ADVANTAGES OF HACCP IMPLEMENTATION IN AGRICULTURAL ENTERPRISES</p> <p>¹ Department of accounting and taxation, Lviv national environmental university</p> <p>² Department of genetics, breeding and plant protection, Lviv national environmental university, Lviv, Ukraine</p>	7
1.2	<p>Sverstyuk A.¹, Andrushchak I.¹, Androshchuk I.¹, Matviiv Yu.²</p> <p>PECULIARITIES AND DIRECTIONS DEVELOPMENT OF ACCOUNTING</p> <p>¹ I. Horbachevsky Ternopil National Medical University</p> <p>² Lutsk National Technical University</p>	16
2. ECONOMICS OF INDUSTRIES		
2.1	<p>Korlyuga A.¹</p> <p>MODERN ASPECTS OF RENOVATION OF OBSOLETE HOUSING FUND</p> <p>¹ Bendery Polytechnic Branch, Polytechnic State University named after T.G. Shevchenko</p>	25
2.2	<p>Slutskiy S.¹</p> <p>IMPROVING REAL ESTATE MANAGEMENT MECHANISM TO UNLOCK OPPORTUNITIES TO ATTRACT PRIVATE INVESTMENT</p> <p>¹ Bendery Polytechnic Branch, Polytechnic State University named after T.G. Shevchenko, Bendera, Moldova</p>	34
3. ECONOMY AND MANAGEMENT OF STATE GRATITUDE		
3.1	<p>Trushkina N.¹</p> <p>ORGANIZATIONAL AND MANAGEMENT ENSURING THE CRITICAL INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT ON THE BASIS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP</p> <p>¹ Sector of Industrial Policy and Innovative Development of the Department of Industrial Policy and Energy Security, Research Center for Industrial Problems of Development of the NAS of Ukraine, Kharkiv, Ukraine</p>	43
3.2	<p>Дідковська Л.¹</p> <p>ВОДНА БЕЗПЕКА</p> <p>¹ Відділ форм і методів господарювання в агропродовольчому комплексі, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»</p>	51

4. ENTERPRISE ECONOMICS AND PRODUCTION MANAGEMENT		
4.1	<p>Hnylianska O.¹</p> <p>BENCHMARKING AS A MEANS OF INCREASING BUSINESS COMPETITIVENESS</p> <p>¹ Department of Management, Lviv University of Trade and Economics</p>	62
4.2	<p>Павлова В.¹</p> <p>ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ</p> <p>¹ кафедра міжнародної торгівлі і підприємництва, Вищий навчальний заклад «Університет імені Альфреда Нобеля»</p>	71
4.3	<p>Топчій Н.¹</p> <p>РИЗИКИ У ВИПРОБУВАЛЬНІЙ ЛАБОРАТОРІЇ ОРГАНУ ОЦІНКИ ВІДПОВІДНОСТІ</p> <p>¹ Український науково-дослідний інститут спеціальної техніки та судових експертиз Служби безпеки України</p>	106
5. FINANCE, BANKING, INSURANCE		
5.1	<p>Kvasnytska R.¹, Hadzhuk J.¹</p> <p>МІСЦЕ СИСТЕМНО ВАЖЛИВИХ БАНКІВ В СУЧАСНІЙ СТРУКТУРІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ</p> <p>¹ Department of Finance, Banking and Insurance, Khmelnytskyi National University</p>	115
6. INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS		
6.1	<p>Dovgal O.¹, Sidorov M.²</p> <p>FORMATION AND IMPLEMENTATION OF ECONOMIC COOPERATION WITHIN THE LIMITS OF THE ASSOCIATION AGREEMENT BETWEEN UKRAINE AND THE EU</p> <p>¹ Department of International Economic Relations of V.N.Karazin Kharkiv National University ² Department of Travel Business and Country Studies, V.N. Karazin Kharkiv National University</p>	124
7. MANAGEMENT		
7.1	<p>Iukhno A.¹, Kovalenko L.²</p> <p>SPATIAL PLANNING IN THE TERRITORY OF THE UNITED TERRITORIAL COMMUNITY AS A MECHANISM FOR IMPROVING THE MANAGEMENT OF LAND RESOURCES</p> <p>¹ Department of Highway Design, Geodesy and Land Management, Kharkiv National Automobile and Highway University, Ukraine ² Department of the Land Administration and Cadaster, State Biotechnological University, Kharkiv, Ukraine</p>	132

8.	MARKETING	
8.1	Гачкевич А. ¹ , Сибрій Р. ¹ ЕЛЕМЕНТИ ПОБУДОВИ БРЕНДУ GOOGLE В ДИНАМІЦІ ¹ Кафедра міжнародної інформації, Національний університет “Львівська політехніка”	142
	REFERENCES	150

4.2 Інноваційні стратегії формування і використання людського капіталу

В епоху стрімкого технологічного прогресу та суспільних трансформацій характер праці зазнає значних змін. За словами Павла Шеремети [71], міністра економічного розвитку і торгівлі України, впродовж наступних двох десятиліть майже половина існуючих робочих місць перестане існувати. Це твердження, зроблене під час відкритої панельної дискусії про життєво важливу роль людського капіталу у сталому економічному розвитку України, підкреслює нагальну потребу в переоцінці стратегій формування та використання людського капіталу з використанням інноваційних підходів.

Численні форуми, конференції та наукові дослідження проливають світло на зростаюче значення людського капіталу в контексті глобальних тенденцій до постіндустріального суспільства. У міру того, як економіка переходить від традиційних моделей, заснованих на виробництві, до моделей, заснованих на знаннях, роль людського капіталу стає все більш першочерговою. Отже, стає необхідним вивчення інноваційних стратегій, які можуть сприяти створенню, розвитку та використанню людського капіталу, що в кінцевому підсумку спрямує економічне зростання в Україні на більш якісну траєкторію.

Ця тема заглиблюється в концепцію людського капіталу та з'ясовує ключові фактори, що впливають на його якість та ефективність. Крім того, досліджується поточний стан використання людського капіталу в Україні, навіть в умовах складних обставин, таких як конфлікти, нестабільність, пандемії, війна. Насамкінець, у монографії висвітлюються інноваційні підходи та напрями формування й використання людського капіталу, що дають уявлення про потенційні шляхи трансформаційних змін в економічному ландшафті України.

Людський капітал є широко досліджуваною економічною концепцією. Науковці по-різному трактують людський капітал, залежно від цілей їхніх досліджень. В українській літературі деякі дослідники визначають людський капітал як нематеріальні активи, які охоплюють економічну цінність людини,

включаючи досвід, навички, освіту, професійну підготовку, інтелект та здоров'я [72-73]. Ці якості, а також такі атрибути, як лояльність, креативність та відповідальність, цінуються роботодавцями. По суті, людський капітал вимірюється навичками, які користуються попитом на ринку праці. В українських дослідженнях людський капітал часто розглядається з точки зору розвитку вищої освіти, демографічних показників та стану здоров'я населення.

Варто зазначити, що акцент на освіті як засобі розвитку людського капіталу не є унікальним для українських науковців. Зарубіжні дослідники також підтримують цю точку зору. Вони підкреслюють важливість людського капіталу для економіки, зокрема, з точки зору його впливу на ВВП. Ці дослідження розглядають демографічні показники, включаючи гендерну статистику, як впливові фактори на ключовий показник [74-75].

У літературі існують різні підходи до визначення людського капіталу в різних країнах. Деякі пов'язують його з такими факторами, як цифрові технології, продуктивність праці, наукові дослідження та підприємництво. Окремі дослідження зосереджуються на індустрії інформаційних послуг, яка демонструє високу концентрацію людського капіталу з передовими інноваційними навичками. Інші автори визначають фінансовий сектор як важливе джерело людського капіталу. Крім того, вплив людського капіталу на економіку досліджувався через кореляцію між ВВП та продуктивністю праці. У свою чергу, продуктивність праці розглядається як результат використання інноваційних технологій, що стає можливим завдяки ефективному використанню людського капіталу. Деякі автори розглядають розвиток людського капіталу не лише з точки зору трудових ресурсів у виробничих процесах, але й через підприємницьку діяльність, оскільки підприємництво відіграє важливу роль у загальній та креативній економіці, де індивіди прагнуть створювати кращі продукти, послуги або рішення в умовах конкуренції [76-79].

Людський капітал відіграє вирішальну роль не тільки для макроекономіки, але й для мікробізнесу, зокрема його роль є вагомим у формуванні прибутковості компанії, коли, підвищуючи продуктивність праці, зростає прибутковість і

конкурентоспроможність. Інвестиції в розвиток людського капіталу призводять до більш продуктивної та прибуткової праці, вищих індивідуальних доходів, підвищення рівня задоволеності споживачів та посилення економічної ролі людини як суб'єкта господарювання. Різні дослідження показали, що підприємства можуть досягти значної економічної віддачі від інвестицій, зосередившись на розвитку людського капіталу. Наприклад, дослідження Link and Motivation Group [80] вказує на що інвестувати у людський капітал не тільки потрібно для досягнення стратегічних цілей, однак і для тактичних, оскільки рентабельність таких вкладень в 2021 році складає 34%, що є хорошим показником прибутковості з точки зору інвестиційного проекту.

Попри різні бачення людського капіталу та його складових, ключовою концепцією розвитку людського капіталу є визнання того, що люди володіють різними наборами навичок і знань, але якість цих атрибутів можна покращити завдяки інвестиціям в освіту [81]. Освіта є одним із найважливіших стратегічних факторів впливу на розвиток людського капіталу.

Відповідно до дослідження наукової літератури, можна визначити ключові критерії розвитку людського капіталу, що визначені на рис.1.



Рис. 1. Ідентифікатори розвитку людського капіталу відповідно до визначень зарубіжних та вітчизняних вчених

Примітка: систематизовано автором на основі [72-81]

Підтверджує ключові критерії розвитку людського капіталу і дослідники Всесвітнього Економічного Форуму [82] в табл.1., які визначають основні

критерії розвитку капіталу на основі здоров'я, навиків, інформаційних технологій та конкурентоспроможності на ринку праці.

Таблиця 1.

Вихідні дані для аналізу впливу людського капіталу на розвиток країни [82]

Country	Rank 1/141				
	Health	Skills	ICT adoption	Competitiveness	Social Capital
Ukraine	101	44	76	85	109
Turkey	42	78	69	61	91
Spain	1	37	19	23	26
Slovak Republic	57	45	39	42	55
Singapore	1	19	5	1	15
Poland	54	34	51	37	70

Примітка: систематизовано автором

Варто зазначити, що за даними останнього опублікованого рейтингу використання людського капіталу, Україна посідає 109 місце з 141 країни. При цьому, для порівняння, Польща посідає 70-те місце у рейтингу. Враховуючи те, що в 2020-2023 році відбулися кризові події, що негативно вплинули на людський капітал України, можна припустити, що поточний стан використання та формування людського капіталу станом на сьогодні ще нижчий, а результати аналізу людського капіталу з використанням інтегрованого показника можна буде побачити після закінчення російсько-української війни.

Дещо інший підхід до визначення чинників людського капіталу має Світовий Банк [83], що опирається більшою мірою на демографічні показники. Розглянемо рейтинг 2020 року, який показує, що Україна використовує свій людський капітал на 64% (табл. 2).

Таблиця 2.

НСІ України та вибраних країн [83]

Індексу людського капіталу	Україна	Польща	Словаччина	Іспанія	Туреччина	Сінгапур
НСІ 2020	0,64	0,75	0,67	0,73	0,63	0,88
НСІ 2010	0,63	0,71	0,67	0,71	0,62	0,84
Складові індексу						
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

Примітка: систематизовано автором

На основі визначених ключових ідентифікаторів людського капіталу, визначимо фактори та напрями розвитку капіталу у табл. 3.

Ці ключові фактори стануть опорними при розгляді поточного стану формування та використання людських капіталу, а також при пошуку інноваційних рішень щодо формування людського капіталу після війни.

Таблиця 3.

Напрями розвитку людського капіталу за ключовими ідентифікаторами

Ідентифікатор	Напрями розвитку
Динаміка населення	Зростання населення, зокрема молодого, працездатного віку, є сприятливим для розвитку країни, оскільки молоді люди можуть стати резервом робочої сили і принести нові ідеї та інновації для відновлення економіки.
Здоров'я населення	Розвиток системи охорони здоров'я, поліпшення якості медичних послуг і популяризація здорового способу життя сприяють підвищенню якості людського капіталу.
Освіта населення	Забезпечення доступу до якісної освіти, в тому числі вищої освіти, дозволяє людям отримувати необхідні знання та навички для працевлаштування і виконання висококваліфікованих робіт з використанням передових технологій.
Навички населення	Розвиток професійних навичок, м'яких навичок (таких як комунікація, креативність, лідерство) та навичок цифрової грамотності, які є найбільш затребуваними на ринку праці.
Використання цифрових технологій	Розвиток навичок у сфері інформаційних технологій, цифрової грамотності і здатності до адаптації до швидкозмінних технологій дозволяє населенню бути більш конкурентоспроможним на ринку праці
Підприємництво	Заохочення підприємництва та створення умов для розвитку малого і середнього бізнесу сприяє залученню інвестицій, створенню нових робочих місць та підвищенню якості людського капіталу.

Примітка: систематизовано автором на основі [72-83]

Сучасний стан людського капіталу в Україні визначається низкою факторів, які включають освіту, здоров'я, рівень розвитку технологій та підприємництва. Цей комплексний показник відображає якість та потенціал

людських ресурсів країни, що є важливим чинником для соціального і економічного розвитку. Визначення поточного стану використання людського капіталу може бути за зазначеними показниками, або за допомогою міжнародного показника – індексу людського капіталу (НСІ). Розроблений Світовим банком, НСІ слугує комплексним показником розвитку людського капіталу країни, зосереджуючись на таких ключових сферах, як освіта, охорона здоров'я та набуття навичок [92] у порівнянні із іншими країнами.

Індекс людського капіталу (Human Capital Index, НСІ) для України становив в 2020 році 53 з 173. З даним показником, використання людського капіталу в Україні можна вважати відносно помірним. Індекс свідчить про те, що в сферах, пов'язаних з людським розвитком, є простір для вдосконалення (табл. 4).

Таблиця 4.

Human Capital Index для України та деяких інших країн

Країна	Місце	Значення
Сінгапур	1	0,89
Великобританія	11	0,79
Польща	23	0,76
Німеччина	25	0,76
США	35	0,71
Туреччина	48	0,66
Україна	53	0,64
Чад	173	0,32

Україна дійсно зіткнулася зі значними проблемами у розвитку людського капіталу через війну, що розпочалася у 2014 році, і усугубилася в 2022 році після повномасштабного вторгнення. Війна призвела до значних порушень у багатьох секторах, включаючи освіту, охорону здоров'я та економіку. Це неминуче призвело до зниження рівня розвитку людського капіталу, оскільки людський

капітал скоротився кількісно через міграцію, і якісно через втрату інфраструктури.

Однак, незважаючи на рік війни, Україна продемонструвала неабияку стійкість. Незважаючи на труднощі, країна продовжує інвестувати у свій людський капітал, впроваджуючи політику підтримки населення, демонструючи непохитну відданість освіті, професійній підготовці та охороні здоров'я – всім основоположним елементам розвитку людського капіталу.

До 2023 року кілька показників свідчать про те, що Україна не просто відновлюється, а й здатна конкурувати на глобальному ринку людського капіталу. Станом на 2023 рік Україна робить успіхи у розвитку свого людського капіталу відповідно до тенденцій, що зазначені на рис. 2.

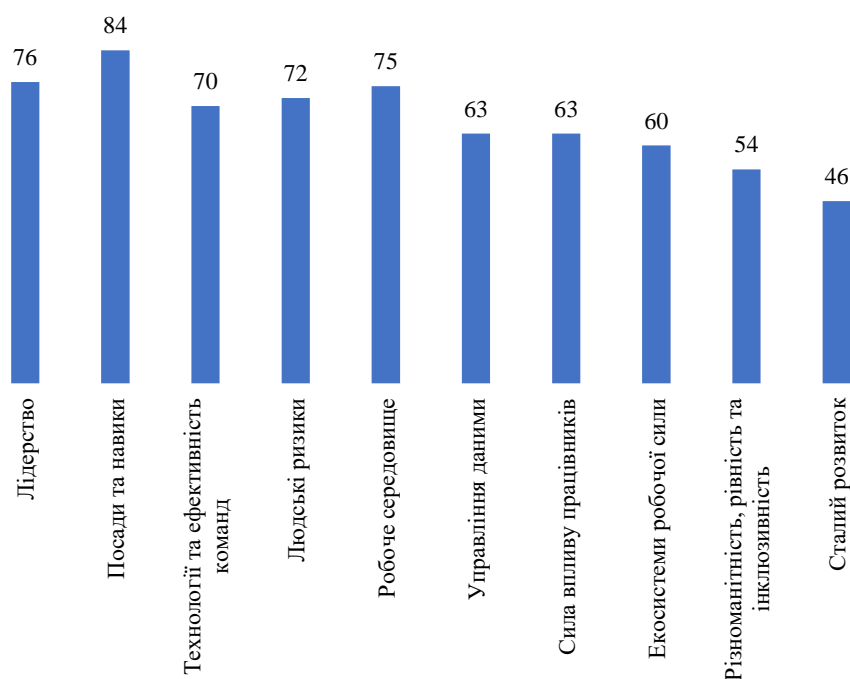


Рис. 2. Готовність України до трендів розвитку людського капіталу в 2023 році

[95]

У сфері лідерства Україна робить акцент на підготовці лідерів, які вміють адаптуватися, мислять наперед й здатні орієнтуватися у швидкозмінному глобальному ландшафті. В умовах війни такі якості особливо швидко виховуються, оскільки вони є ключовими аспектами виживання в кризовому

середовищі. Що стосується технологічних навичок, то українська система освіти та програми професійної підготовки зосереджуються на розвитку як «твердих», так і «м'яких» навичок. Технологічний ландшафт в Україні стрімко розвивається, особливо в таких сферах, як штучний інтелект, наука про дані та кібербезпека. Ця тенденція підштовхує людей та бізнес до постійного оновлення своїх навичок, щоб не відставати від технологічного прогресу. Робоче середовище в Україні змінюється: багато організацій переходять на більш гнучкі умови праці, зокрема, віддалену роботу та гібридні робочі середовища. Ця тенденція прискорюється завдяки розвитку технологій та наслідкам глобальної пандемії.

Серйозність проблеми використання людського капіталу можна зрозуміти із загального рівня зайнятості населення та економічного розвитку. Рівень безробіття у 2023 році за прогнозами досягне 26%, що удвічі більше, ніж у довоєнний період, коли він становив близько 10% (рис.3). Таке різке зростання безробіття свідчить про серйозні порушення на ринку праці та створює значні виклики для розвитку людського капіталу.

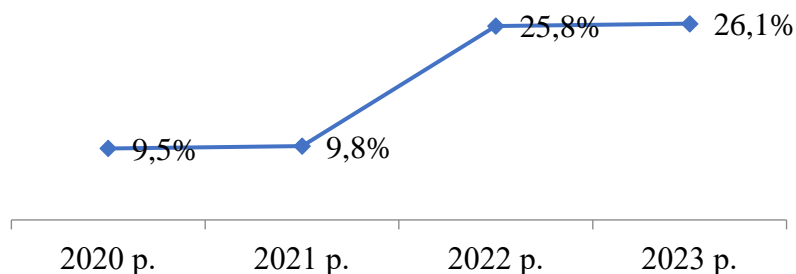


Рис. 3. Рівень безробіття в Україні у 2020-2023 рр, % [84]

Примітка: систематизовано автором

Війна, що триває в Україні, серйозно вплинула на рівень зайнятості: близько 23% робочої сили було звільнено. Це відображає складні економічні умови та перебої в роботі багатьох підприємств, спричинені війною (рис. 4).

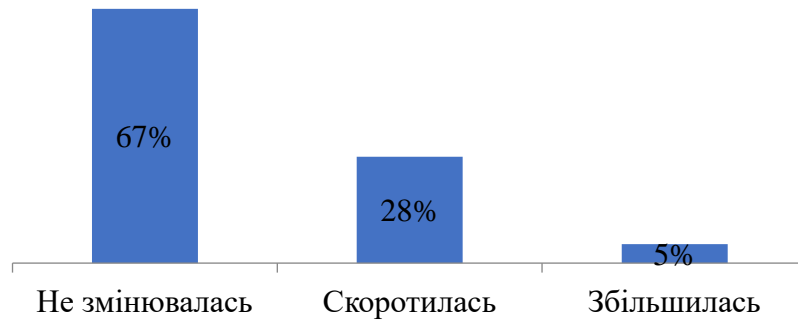


Рис. 4. Скорочення працівників під час війни [85]

Примітка: систематизовано автором

Загальний ринок праці в Україні у 2023 році, в умовах війни, характеризується кількома ключовими особливостями:

- *Втрата фахівців середньої ланки.* Війна призвела до дефіциту фахівців середньої ланки, таких як менеджери з продажу та інженери. Багато з них або мобілізовані, або мігрували за кордон. Ця тенденція ускладнила залучення талантів на такі посади.

- *Втрата айтивців.* Пропозиція ІТ-талантів постійно зростає, але все ще не відповідає попиту. Незважаючи на війну, ІТ-фахівці продовжують демонструвати сильні риси амбітності та адаптивності, однак ринок суттєво зменшився через небажання іноземних компаній працювати на ринках із високим ризиком втрати персоналу через мобілізацію. Як результат, спеціалісти не мають можливості виїхати за кордон, однак і не можуть знайти роботу з заробітними платами довоєнного періоду. Попри це сектор генерує значні експортні надходження та ВВП, навіть попри невелику частку зайнятого населення.

- *Гостра нестача працівників робочих спеціальностей.* Війна та масштабна міграція призвели до гострої нестачі робітників, особливо робітничих спеціальностей. Професійно-технічна освіта не змогла підготувати достатню кількість робітників, щоб задовольнити попит, який суттєво підвищиться в умовах післявоєнного відновлення економіки. Більшість сфер роботизувати

неможливо, а тому цей сегмент ринку праці й надалі залишатиметься серйозною проблемою [93].

Підсумовуючи, можна сказати, що хоча український ринок праці стикається з низкою серйозних викликів через війну, що триває, є також сфери стійкості та потенційного зростання в період післявоєнного відновлення. Розвиток робочої сили в Україні стикається зі складним набором ризиків, кожен з яких має потенційно значний вплив на майбутнє людського капіталу в країні (рис. 5).

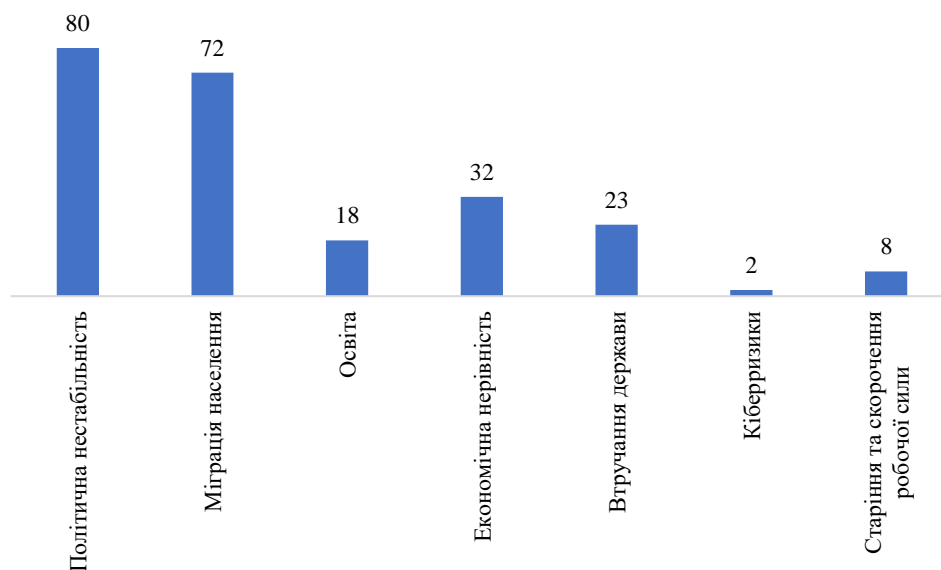


Рис. 5. Ризики, що найбільшою мірою впливають на розвиток робочої сили в Україні [95]

Однак на сьогодні розвивати ринок робочої сили досить проблематично. Як в довоєнний час, так і в період війни, на розвиток робочої сили впливають низка негативних чинників, ключовими з яких є: політична нестабільність та міграція населення. Однак все-ж таки показавши загальний показник розвитку людського капіталу, зосередимося на ключових його складових, які визначені у табл. 3.

Розуміння поточного стану людського капіталу в будь-якій країні, в тому числі і в Україні, необхідно починати з аналізу демографічних тенденцій. Ці тенденції дають важливе уявлення про ринок праці, потреби в освіті та

професійній підготовці, а також потреби в охороні здоров'я та соціальному забезпеченні.

До кінця 2023 року населення України становитиме приблизно 28 мільйонів, що значно менше, ніж 41 мільйон, зафіксований у 2021 році. Таке значне скорочення відбулося насамперед через активацію міграції, спричинений ескалацією російсько-української війни у 2022 році (рис. 6).

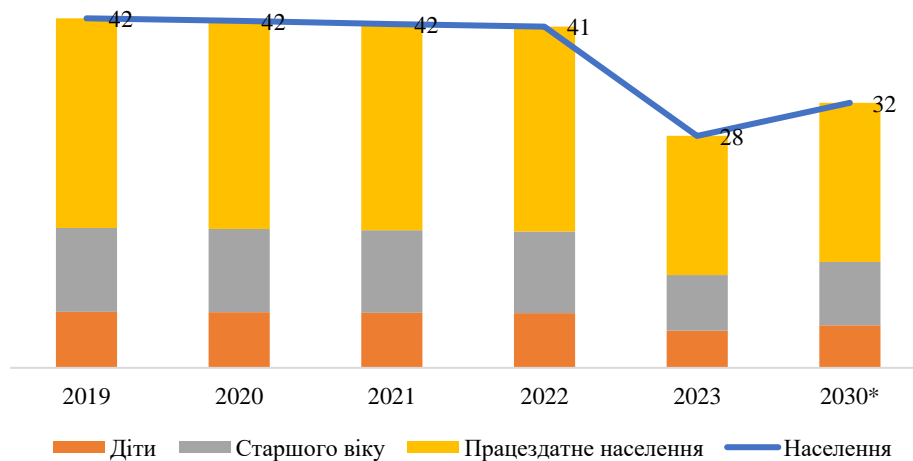


Рис. 6. Динаміка зміни чисельності населення України [88]

Примітки: систематизовано за даними Державної Служби Статистики України

Незважаючи на ці демографічні зрушення, розподіл населення за віковими групами дає цікаву інформацію. Станом на 2023 рік молодь становить 16% населення. Ця демографічна група має потенціал зробити значний внесок у людський капітал країни в майбутньому, за умови правильних інвестицій в освіту та можливості.

Економічно активне населення, або населення працездатного віку, становить 60% від загальної кількості. Цей сегмент є найбільш важливим для безпосередніх економічних показників України. Їхні навички, продуктивність та здоров'я є життєво важливими факторами готовності людського капіталу країни.

Старший сегмент населення, люди пенсійного віку, становлять 24%. Їхні потреби є значними, оскільки вони, як правило, потребують підвищеного рівня медичного та соціального обслуговування, а в деяких випадках – можливостей для активного старіння та подальшого економічного внеску.

Незважаючи на виклики, спричинені війною і міграцією, прогноз на 2030 рік показує потенційне збільшення населення до 32 мільйонів. Таке потенційне зростання в поєднанні з постійними інвестиціями в людський капітал у всіх вікових групах може допомогти Україні залишатися конкурентоспроможною на світовому ринку людського капіталу.

Російсько-українська війна, що триває в Україні другий рік у поєднанні з епідемією коронавірусу, негативно вплинув на стан здоров'я населення. Ще в довоєнні часи Україна належала до країн з найвищими темпами скорочення населення. Прогнозується, що до 2050 року чисельність населення може скоротитися на 20%, причому суттєво зменшиться кількість населення працездатного віку. На зменшення кількості населення працездатного віку впливають низький рівень народжуваності, міграційні втрати, а також проблеми зі зростанням передчасної смертності та збільшенням очікуваної тривалості життя. Війна та епідемія коронавірусу призвели до високого рівня смертності, особливо серед населення працездатного віку. У 2018 році середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні становила 71,8 року, що нижче середньосвітового показника і значно нижче, ніж у розвинених країнах [92, с. 33-34].

Відповідно до опитування, проведеного Державною службою Статистики, в довоєнний час близько 50% населення могло оцінити свій стан здоров'я на добре, при цьому близько 10% оцінюють свій стан здоров'я як погано. При цьому помітно, що сільське населення відчуває більші проблеми зі здоров'ям, чим міське, що в першу чергу пов'язано із медичною інфраструктурою [93].

Найбільш поширеними хворобами населення є гіпертонія, серцево-судинні захворювання, остеохондроз, артрит, мігрені, холецистит, хронічний бронхіт, тощо (рис. 7).

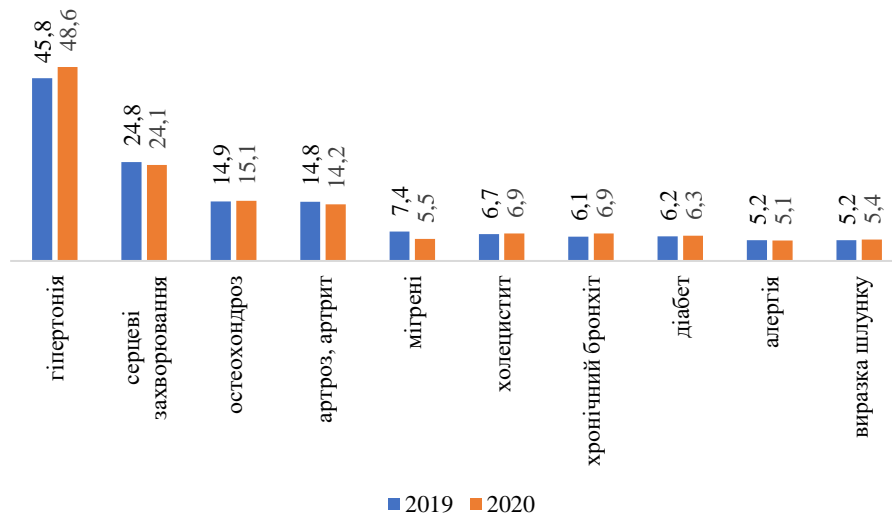


Рис. 7. Стан хронічної захворюваності населення в 2020 роках, тис. осіб [93]

Зменшення чисельності населення, особливо у працездатному віці, створює виклики для розвитку країни та її економіки. Зменшення кількості молоді та проблеми з працевлаштуванням ще більше ускладнюють ситуацію. Для політиків важливо вирішувати ці питання та впроваджувати ефективну соціальну політику для покращення здоров'я та добробуту населення.

Міжнародні дослідження якості вищої освіти свідчать, що показники якості вищої освіти України досить неоднорідні. З одного боку, за кількісним показником – охоплення вищою освітою – Україна перебуває серед перших 10-15 країн світу. Досить високі показники має математична та природнича освіта – Україна посідає тут не нижче 50-го місця. За якістю освіти з менеджменту місце України коливається близько сотого місця [94], що зображено в табл. 5.

Таблиця 5.

Рейтингові позиції України за складовими Глобального індексу конкурентоспроможності [73, 94]

Показники	2012	2015	2018	R ²	2021*
Загальна якість освіти в Україні	62	72	56	0,14	x
Стан вищої освіти	51	40	35	0,96	26
Якість освіти з менеджменту та бізнесу	116	88	88	0,75	x

Продовження таблиці 5

Якість початкової освіти	52	40	42	0,60	x
Якість математичної освіти	36	30	27	0,96	22
Охоплення вищою освітою	7	13	16	0,96	21
Кількість країн, які взяли участь у експерименті	142	144	137	0,48	x

Примітка: плановий розрахунок на 2021 рік на підставі трендового аналізу

Після проведеного аналізу можна зробити висновок, що якість вищої освіти швидко погіршується, що створює загрозу подальшого зниження якості освіти, якщо держава не проведе її реформуванням. Однак попри розроблені стратегічні програми розвитку освіти, війна повністю скасувала всі плани. З початком війни значно зросла кількість українських школярів, які перебувають за кордоном. За даними МОН, на 12 вересня 2022 року, за кордоном перебувало 488 045 школярів [96]. За даними ЄС, на 4 жовтня 2022 року, до шкіл європейських країн було інтегровано 517 123 українських школярів. Необхідно зазначити, що ці дані не включають даних з Великої Британії, США та Канади [97].

Точну кількість студентів, які виїхали за кордон, складно встановити. За даними Українського центру оцінювання, порівняно з 2021 роком, кількість абітурієнтів в Україні зменшилася на 40% і становила близько 230 тисяч осіб [98]. Ситуація з іноземними студентами залишається напруженою, оскільки вони є важливими для розвитку вищої освіти та економіки країни. У 2021 році кількість іноземних студентів, які навчалися в українських вишах, перевищила 76 тисяч осіб. Проте з початком війни близько 60 тисяч іноземних студентів виїхало за кордон. Більшість з них продовжують навчання онлайн в українських вишах. Проблема їх повернення дуже актуальна, особливо в пошкоджених або зруйнованих вишах [99].

Іншою важливою проблемою, яка потребує негайного вирішення, є втрата кадрів – педагогічного персоналу. За даними МОН, за кордоном залишається приблизно 24 тисячі викладачів.

Опитування, проведене в Україні, вказує на низьку оцінку якості вищої освіти. Студентам було запропоновано оцінити якість освіти в державних і приватних вишах. Результати показали, що середня оцінка якості освіти в державних вишах вища, ніж в приватних вишах, як показано на рис. 8.

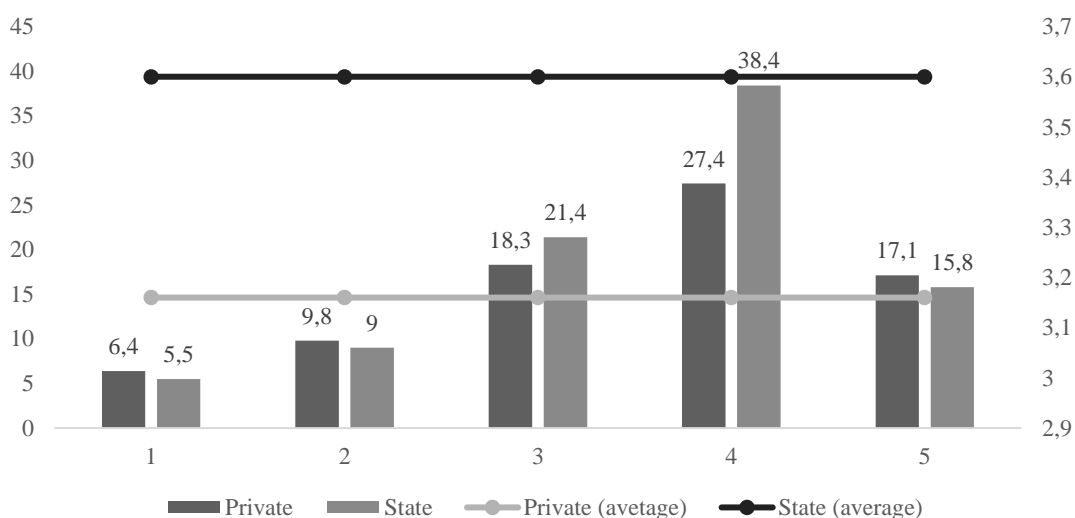


Рис. 8. Оцінка якості освіти в приватних та державних закладах вищої освіти України, від 1 до 5 (5- максимальний бал)

Але з огляду на той факт, що якість освіти є досить суб'єктивним сприйняттям, а також цей показник визначається більшою мірою готовністю до самоосвіти, можна дійти висновку, що люди, які бажають здобути якісну освіту, мають однаковою мірою можливість здобути її як у державних, так і в приватних вишах. Це підтверджує вища кількість найвищих оцінок у приватних вишах (17,1%) порівняно з державними (15,8%).

Результати рейтингів та досліджень підтверджують наявність проблеми з якістю освіти та загальними професійними навиками спеціалістів. Зокрема, компонент «навички» у Звіті про глобальну конкурентоспроможність свідчить про недостатню підготовку робочої сили в країні. Україна посідає 44-е місце в цьому компоненті з індексом 69,9.

Також виявлено негативну тенденцію у зміні частки випускників вишів, які знаходять роботу після закінчення навчання. У 2010 році понад чверть випускників відразу працевлаштовувалися, тоді як у 2018 році цей показник склав лише 12,1%. Це означає, що понад 88% випускників вимушені самостійно шукати роботу [100].

Дослідження показують, що роботодавці, зокрема юридичних компаній, не задоволені рівнем знань та навичок кандидатів. При оцінці знань фахівців юридичного профілю, тільки 16,2% респондентів вважають, що їхні знання є відмінними або добрими, тоді як 37,2% роботодавців виражають незадоволення рівнем знань претендентів. Більшість роботодавців (61%) також вказують на нестачу практичних професійних навичок випускників.

Майбутні зміни в суспільстві, технологіях та знаннях вимагатимуть від фахівців здатності до пристосування, набуття нових навичок та креативності. Тому освітні програми мають акцентувати увагу на розвитку універсальних компетентностей, таких як навички навчання, обробки інформації, критичного мислення та креативного підходу до завдань.

У майбутньому важливими стануть міждисциплінарність освітніх програм, яка дозволить фахівцям глибше вивчати предмети та розвивати критичне мислення. Також велику роль відіграватиме свобода та відповідальність студентів у формуванні власного освітнього шляху.

Загалом, необхідно зміцнювати підготовку випускників, враховуючи потреби ринку праці, та сприяти розвитку їх універсальних компетентностей для забезпечення їхньої конкурентоспроможності у майбутньому.

На сьогоднішній день, у 2023 році, рівень цифрової грамотності в Україні серед економічно активного населення є різним. Цифрові навички, які включають в себе вміння використовувати цифрові пристрої, комунікаційні додатки та мережі для отримання та керування інформацією, набувають все більшого значення на сучасному ринку праці. За даними статистики, близько 27,9% економічно активного населення в Україні володіють достатнім рівнем цифрових навичок. Ці люди вміють ефективно користуватись цифровими

інструментами для виконання різних завдань, як у професійній, так і у особистій сфері (рис. 9).

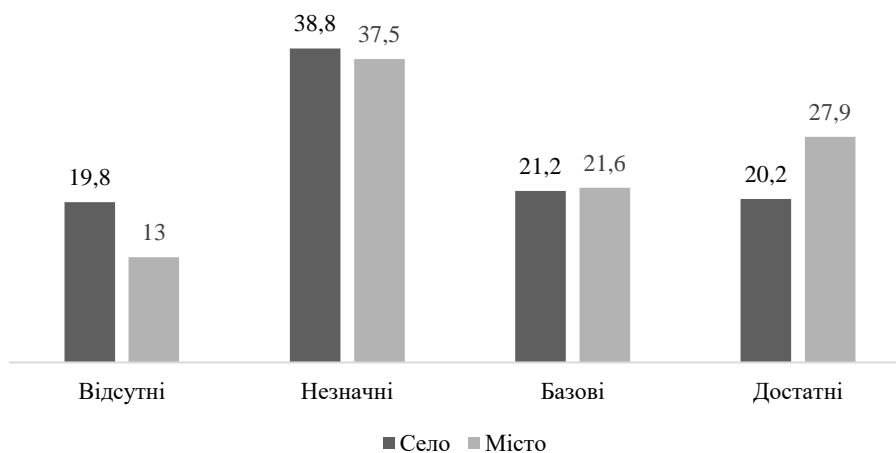


Рис. 9. Порівняння рівня володіння цифровими навичками у селах та містах України [86]

Цифрова грамотність справді впливає на зайнятість у позитивному напрямку. Загальною тенденцією є те, що лише 12% безробітних осіб володіють високим рівнем цифрових навичок (рис. 10).

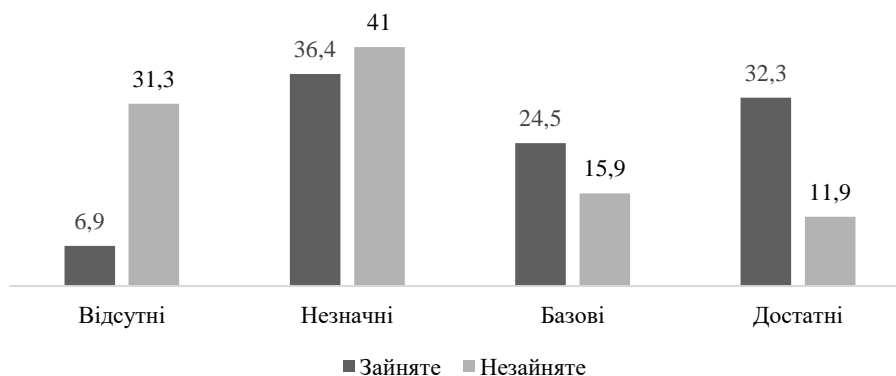


Рис. 10. Порівняння рівня володіння цифровими навичками серед зайнятого та незайнятого населення України [86]

Це означає, що люди з високою цифровою грамотністю мають більші шанси на працевлаштування. Ця залежність може бути пов'язана з ростом попиту на цифрові навички в різних галузях економіки, як у сфері технологій, так і за її межами. В сучасному світі цифрові навички стають необхідними для багатьох

професій і робочих місць, і компетентність у цій сфері дозволяє людям бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Найпоширенішим застосуванням цифрових навичок серед активного населення є використання інформації та комунікацій. Це охоплює перегляд веб-сторінок, відправлення електронних листів, користування соціальними мережами та інші форми онлайн-спілкування. Приблизно половина активного населення (50%) використовує цифрові навички для вирішення повсякденних завдань. Це можуть бути онлайн-банкінг, користування послугами електронного уряду, онлайн-шопінг або доступ до медичної інформації (рис. 11). Близько 28% активного населення в Україні використовують спеціалізоване програмне забезпечення. Це свідчить про наявність меншої, але все ж значної групи людей з більш просунутими цифровими навичками. Це можуть бути фахівці в галузі інформаційних технологій, аналізу даних, цифрового дизайну або інших сфер, де використання спеціалізованого програмного забезпечення є важливим.

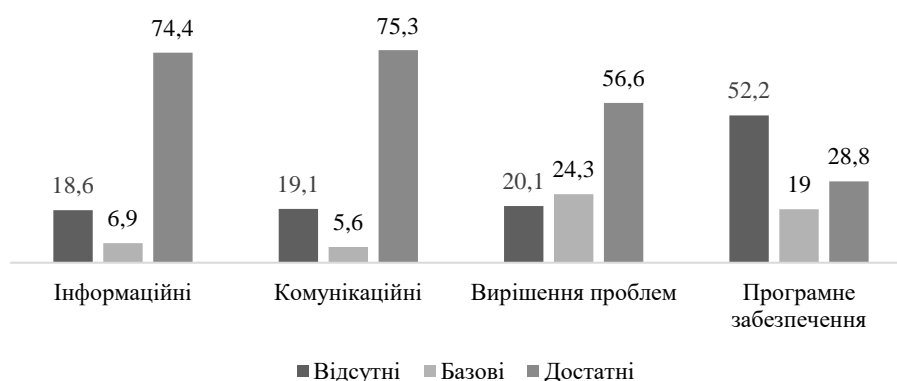


Рис. 11. Структура володіння цифровими навичками серед населення України [86]

Отже, хоча значна частина активного населення України володіє достатніми цифровими навичками, все ще існує значний простір для зростання цифрової грамотності.

Малий бізнес, зокрема мікро-, малі та середні підприємства (ММСП), відіграє важливу роль в економіці України. У 2020 році ММСП становили майже 99,9% суб'єктів господарювання країни, з них мікропідприємства – близько 83%.

Ці ММСП зробили значний внесок у зайнятість (73%) та валові продажі (63%), як і в розвинених країнах. Вони також створювали додану вартість, на яку припадало 70% доданої вартості у 2020 році.

Представництво жінок серед власників підприємств залишається відносно низьким, причому цей відсоток зменшується зі збільшенням розміру підприємств – чим більшим є підприємство, тим частіше його керівниками є чоловіки.

Опитування, проведене Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) серед 1 000 українських ММСП на початку 2022 року, показало, що менше третини респондентів були членами бізнес-об'єднань (БО). Рівень членства був вищим серед МСП (26%) порівняно з мікропідприємствами (6%).

Вплив війни на ММСП різнився залежно від місця розташування. Близько 65% підприємств були розташовані на територіях, що постраждали від конфлікту, на них працювало близько 64% робочої сили ММСП і на них припадало близько 73% валового доходу українських ММСП. Регіони були поділені на дві групи: одна група включала регіони, звільнені від російської окупації, в яких більше не ведуться активні бойові дії, а інша – регіони, в яких тривають наземні бойові дії.

До війни звільнені регіони робили значний внесок в економіку України. У 2020 році в цих регіонах було зайнято майже 3,3 мільйона осіб, 65% з яких працювали в ММСП. Валовий дохід підприємств цих регіонів склав 6 367,3 мільярда гривень (236,2 мільярда доларів США), з яких 61% припадає на ММСП [101].

За результатами опитування «Індекс настроїв малого бізнесу» за 2022 рік, проведеного Європейською бізнес-асоціацією з підтримки Міністерства цифрової трансформації, більшість підприємців (42%) вважають економічну ситуацію в Україні несприятливою для розвитку бізнесу (рис. 12).

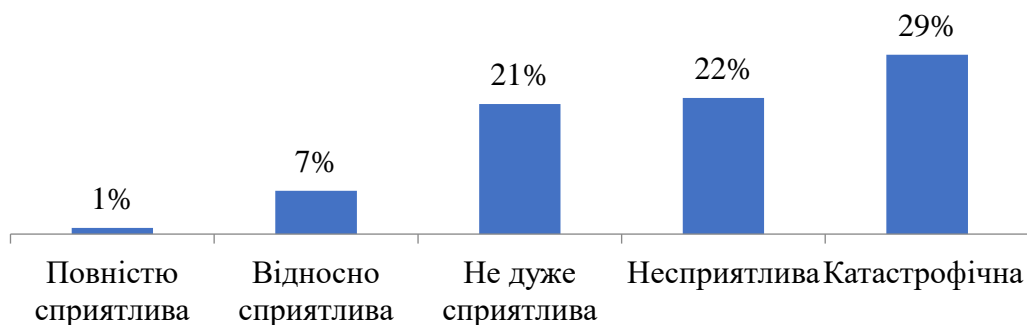


Рис. 12. Оцінка стану економіки представниками малого бізнесу за результатами 2022 року, % [74]

Примітка: систематизовано автором

Додатково, 29% опитаних охарактеризували ситуацію, що склалася під час війни, як катастрофічну. Це вказує на негативне ставлення підприємців до економічної та політичної ситуації в країні, що може суттєво вплинути на їхні можливості розвитку та успішну діяльність.

Регіони, де досі тривають активні бойові дії, традиційно відіграють значну роль в економіці країни. У 2020 році в цих регіонах було зайнято майже 1,1 мільйона осіб, 77% з яких працювали в ММСП. Валовий дохід у цих регіонах сягнув 1 247,4 млрд грн (46,3 млрд дол. США), з яких 60 відсотків припадає на ММСП. Переробна промисловість домінувала в більшості цих регіонів, тоді як сільське господарство посідало третє місце за обсягом валового доходу.

Нещодавні опитування, проведені Advanter Group та Американською торговельною палатою (АСС), показали, що через півтора місяці війни 78% МСП та 91% великих підприємств продовжували працювати на повну або зменшену потужність [101]. Більше того, війна зумовила появу нових можливостей для підприємництва, які до цього не були визначені. Це зумовлено міграцією економічно-активного населення, а, відповідно, зменшенням присутності конкурентів на певних ринках. В таких умовах запуск нового бізнесу став для підприємців більш вигідним, чим в довоєнні часи.

Розвиток людського капіталу відіграє життєво важливу роль у забезпеченні сталого економічного зростання, соціального прогресу та

загального добробуту. В останні роки Україна визнала важливість інвестицій у людський капітал і впроваджує різні інноваційні стратегії. Однак важливо зазначити, що ці стратегії реалізуються переважно на рівні підприємств, тоді як на державному рівні потрібні більш комплексні та послідовні зусилля.

У сфері управління людськими ресурсами в Україні впроваджується кілька загальних заходів, спрямованих на розвиток людського капіталу. Ці заходи насамперед зосереджені на управлінні робочим навантаженням, підтримці працівників, регулюванні чисельності персоналу та розробці систем оплати праці. Хоча ці заходи часто впроваджуються на рівні підприємства, їхня ефективність та послідовність може бути різною. Зокрема, за цими опитування основними пріоритетами розвитку людського капіталу на підприємства є управління навантаженням, підтримка працівників, регулювання чисельності працюючих (рис. 13)



Рис. 13. Пріоритети компаній у сфері управління людським капіталом [85]

Примітка: систематизовано автором

Управління робочим навантаженням має на меті забезпечити збалансованість, обґрунтованість та відповідність робочого навантаження працівників їхнім можливостям. Ініціативи з підтримки працівників спрямовані на створення сприятливого та інклюзивного робочого середовища, яке відповідає потребам працівників та сприяє їхньому професійному розвитку.

Регулювання чисельності персоналу стосується управління кількістю та складом працівників в організації. Воно включає в себе планування робочої сили, залучення талантів та оптимізацію структури організації для досягнення її стратегічних цілей. Системи винагороди охоплюють розробку та впровадження справедливої та конкурентоспроможної структури винагороди для працівників. Ці системи враховують різні фактори, такі як посадові обов'язки, навички, досвід, продуктивність та ринкові показники. Ефективні системи винагороди гарантують, що працівники отримують адекватну винагороду за свій внесок, що мотивує та утримує таланти в організації. Добре продумана система винагороди може залучити кваліфікованих фахівців, підвищити задоволеність роботою та підтримати розвиток людського капіталу, визнаючи та винагороджуючи досягнення працівників.

Важливим є забезпечення добробуту працівників і фінансова підтримка працівників у кризових явищах. Зокрема, в умовах війни найбільше ініціативи зі сторони бізнесу здійснювалося для переїзду, пошуку житла, виділення коштів, медичного забезпечення (рис. 14).



Рис. 14. Матеріальна допомога працівникам під час війни [85]

Необхідно зазначити, що в умовах війни пріоритети у сфері стратегічного формування людського капіталу змінюються. Дуже важливо виділяти достатньо ресурсів для розвитку робочої сили, однак практика показує, що тільки 13%

компаній займаються навчанням персоналу. Ті ж компанії, що впровадили програми навчання та розвитку для підвищення кваліфікації своєї робочої сили, зуміли зберігати людські ресурси і зумовили передумови для їх кваліфікаційного розвитку, а отже і росту заробітної плати.

Деякі прогресивні підприємства в Україні встановили партнерські відносини з навчальними закладами, такими як університети та професійно-технічні училища. Така співпраця сприяє обміну знаннями, розвитку співпраці між промисловістю та академічними колами, а також забезпечує відповідність освітніх програм потребам ринку праці.

Однак будувати інноваційні стратегії формування та використання людського капіталу на рівні підприємств недостатньо. Державі в умовах післявоєнного відновлення варто приділяти достатньо уваги для того, щоб зберегти трудовий потенціал нації. Розглянемо ключові інноваційні стратегічні підходи з формування та використання людського капіталу зі сторони держави в табл. 6.

Таблиця 6.

Інноваційні стратегічні підходи з формування та використання людського капіталу

Напрями	Інноваційні стратегічні підходи
Динаміка населення	<p>Впровадження політики стимулювання планування сім'ї та надання доступних послуг з охорони репродуктивного здоров'я.</p> <p>Надання податкових пільг та фінансових стимулів для заохочення подружніх пар до народження дітей та підтримки багатодітних сімей.</p> <p>Створення комплексних програм для вирішення проблем старіння населення, включаючи медичні послуги, пенсійне планування та підтримку догляду за літніми людьми.</p>

<p>Здоров'я населення</p>	<p>Розгортання кампаній з громадського здоров'я для підвищення обізнаності про профілактичні заходи, вибір здорового способу життя та лікування захворювань.</p> <p>Покращення доступу до доступних медичних послуг шляхом розширення мережі закладів охорони здоров'я, особливо в районах з недостатнім рівнем обслуговування, та впровадження телемедичних послуг.</p> <p>Покращення послуг первинної медичної допомоги шляхом підготовки та направлення більшої кількості медичних працівників, особливо у сільські та віддалені регіони.</p> <p>Інвестиції в дослідження та розробку інноваційних рішень у сфері охорони здоров'я, включаючи персоналізовану медицину, профілактичні технології та досягнення в галузі телемедицини.</p>
<p>Освіта населення</p>	<p>Удосконалення програм підготовки та професійного розвитку вчителів для забезпечення висококваліфікованих і вмотивованих педагогічних кадрів.</p> <p>Впровадження технологій у навчальний процес шляхом забезпечення шкіл необхідною інфраструктурою та ресурсами, сприяння розвитку навичок цифрової грамотності серед учнів та вчителів.</p> <p>Сприяти навчанню впродовж усього життя, створюючи програми освіти для дорослих, професійної підготовки та можливості безперервної освіти для людей різного віку.</p> <p>Заохочувати співпрацю між освітніми установами та промисловістю з метою узгодження навчальних програм</p>

	з потребами ринку та сприяння розвитку практичних навичок.
Навички населення	<p>Розробити комплексні програми розвитку навичок, орієнтовані на затребувані сектори, такі як технології, охорона здоров'я, відновлювана енергетика та сучасне виробництво.</p> <p>Налагоджувати партнерство між навчальними закладами, бізнесом та галузевими асоціаціями для забезпечення можливостей для навчання, стажування та навчання на робочому місці.</p> <p>Надавати фінансову підтримку та стипендії особам, які прагнуть здобути нові навички або отримати вищу освіту в критично важливих галузях.</p>
Використання цифрових технологій	<p>Інтегрувати цифрову грамотність та навички кодування у шкільні програми на всіх рівнях, щоб забезпечити учнів необхідними технологічними компетенціями.</p> <p>Надавати субсидії або податкові пільги підприємствам для прийняття та впровадження цифрових технологій у свою діяльність, сприяючи цифровій трансформації.</p> <p>Створювати інноваційні хаби та стартап-інкубатори для підтримки технологічних підприємців і надання ресурсів для розробки продуктів, наставництва та нетворкінгу.</p> <p>Розробити політику та нормативно-правові акти для захисту конфіденційності даних та забезпечити заходи кібербезпеки для захисту цифрової інфраструктури та систем.</p>

Підприємництво	<p>Створення сприятливої екосистеми для підприємців, пропонуючи сприятливі для стартапів правила, спрощені процеси реєстрації бізнесу та зменшення бюрократичних бар'єрів.</p> <p>Забезпечення доступу до фінансування стартапів через державні гранти, венчурні інвестиції та схеми мікрофінансування, орієнтовані на підприємців-початківців.</p> <p>Розвиток менторських програм, які об'єднують досвідчених підприємців з підприємцями-початківцями, пропонуючи їм настанови, поради та можливості для налагодження контактів.</p> <p>Організація навчальних програм та семінарів з підприємництва, щоб забезпечити людей необхідними навичками, знаннями та мисленням для започаткування та розвитку власного бізнесу.</p>
----------------	---

Примітка: систематизовано автором

Впровадження інноваційних стратегічних підходів до розвитку людського капіталу в Україні потребує багатогранного підходу, що фокусується на освіті, охороні здоров'я та соціально-економічних реформах. Ці стратегії можуть включати політику планування сім'ї, податкові пільги для сімей, програми для старіючого населення тощо.

Наприклад, корисним може бути досвід Швеції, яка має потужну систему послуг з охорони репродуктивного здоров'я, яка включає надання безкоштовних або недорогих контрацептивів, всебічне статеве виховання та доступ до послуг з планування сім'ї [102]. В українському контексті ключовим фактором буде всебічне статеве виховання в школах для підвищення обізнаності про репродуктивне здоров'я. Крім того, партнерство з міжнародними організаціями,

такими як UNFPA, може забезпечити необхідну технічну допомогу та фінансування для розширення цих ініціатив.

Ще однією країною, яка надає значні фінансові стимули для сімей з дітьми, є Франція. Там діє система «сімейного коефіцієнту», де податок на прибуток розраховується на основі загального доходу сім'ї, поділеного на кількість «часток», які має сім'я (при цьому діти вважаються додатковими частками) [103]. Україна могла б запровадити подібну політику, передбачивши податкові відрахування для сімей з дітьми. Крім того, багатодітним сім'ям, особливо малозабезпеченим, можна було б надавати пряму фінансову підтримку. Це може включати субсидії на освіту, житло та харчування, а також політику оплачуваної відпустки по догляду за дитиною для підтримки працюючих батьків.

Японія має значний досвід управління старіючим населенням, включаючи спеціалізовані медичні послуги, пенсійне планування та догляд за літніми людьми. У країні запроваджено страхування довгострокового догляду, де всі громадяни зобов'язані сплачувати внески до фонду, які потім використовуються для забезпечення догляду за особами, що досягли певного віку [104]. В Україні можна було б запровадити подібну політику довгострокового догляду. Крім того, послуги охорони здоров'я можуть бути перероблені таким чином, щоб задовольняти потреби людей похилого віку, включаючи лікування хронічних захворювань та послуги з догляду на дому. Державно-приватне партнерство може бути використане для розвитку будинків для людей похилого віку та будинків з підтриманим проживанням.

Щодо покращення загального стану здоров'я нації, то тут також можна використати успішний світовий досвід США, Великобританії, Канади та інших розвинених країн.

Успішні кампанії громадського здоров'я, такі як «Change4Life» у Великій Британії або «Let's Move» у США, можуть слугувати натхненням для України. Ці кампанії використовували різні канали, включаючи цифрові медіа, громадські заходи та шкільні ініціативи, для популяризації здорових звичок, правильного харчування, популяризації спорту. В Україні можна було б розпочати подібну

загальнонаціональну кампанію громадського здоров'я, зосередивши увагу на виборі здорового способу життя, профілактиці захворювань та обізнаності щодо лікування. Сьогодні вкрай бракує безкоштовних додатків для мобільних телефонів, які могли би сприяти здоровому способу життя молоді.

Окрім профілактики захворювань, варто працювати із над використанням інновацій в первинній та вторинній медицині. Сьогодні Європейські країни після пандемії Covid-19 досягли значного прогресу у використанні телемедицини для надання медичних послуг у віддалених районах з недостатнім рівнем обслуговування. Цифрові платформи використовуються для проведення віртуальних консультацій, забезпечення доступу до фахівців та моніторингу хронічних захворювань. Для України розширення мережі медичних закладів та впровадження телемедицини може значно підвищити доступ до медичних послуг. Інвестиції в цифрову інфраструктуру, навчання медичних працівників у сфері телемедицини, а також політика, яка б дозволила проводити онлайн-консультації, є важливими кроками. Крім того, партнерство з міжнародними постачальниками медичних послуг може сприяти передачі знань і технічної допомоги.

Такі країни, як США, Німеччина та Ізраїль, мають потужні сектори досліджень і розробок у сфері охорони здоров'я, в які вкладаються значні кошти в персоналізовану медицину, профілактичні технології та досягнення в галузі телемедицини. Для України інвестиції в R&D у сфері охорони здоров'я можуть призвести до розробки інноваційних рішень у галузі охорони здоров'я. Це передбачає надання фінансування та стимулів для науково-дослідних установ та підприємств, що займаються інноваціями в галузі охорони здоров'я. Особливо це стало актуальним в період війни, після якої в Україні залишиться значна кількість людей, що потребуватимуть медичного забезпечення та психологічної підтримки.

Наприкінці, прийняття цих стратегій може значно посилити розвиток людського капіталу в Україні, покращивши результати охорони здоров'я та підвищивши спроможність і ефективність системи охорони здоров'я. Однак ці

ініціативи потребують значних інвестицій, а також законодавчої та політичної підтримки.

Вагоме стратегічне значення мають стратегії інноваційного розвитку сфери освіти, яка має важливе значення для формування людського капіталу. Фінська модель підготовки вчителів може стати чудовим прикладом для України. У Фінляндії вчителі повинні мати ступінь магістра, і ця професія користується великою повагою. Постійний професійний розвиток є частиною кар'єри вчителя [105]. Україна могла б інвестувати в підвищення якості програм підготовки вчителів, підвищення мінімальних кваліфікаційних вимог до вчителів та забезпечення можливостей для безперервного професійного розвитку. Співпраця з міжнародними інституціями може допомогти у впровадженні новітніх педагогічних методик та досліджень. Крім того, підвищення статусу та оплати праці вчителів могло б сприяти залученню та утриманню висококваліфікованих кадрів.

Цікавою та корисною для наслідування є ініціатива Сінгапуру «Розумна нація», що включає в себе фокус на інтеграцію технологій в освіту. Школи обладнані необхідною інфраструктурою, а вчителі та учні навчаються навичкам цифрової грамотності [106].

Україна також могла б інвестувати в забезпечення шкіл необхідною технологічною інфраструктурою, зокрема комп'ютерами, доступом до Інтернету та цифровими навчальними інструментами. Можна було б розробити навчальні програми для вчителів, щоб забезпечити ефективне використання технологій у навчанні, а цифрову грамотність можна було б включити в навчальну програму, щоб підготувати учнів до цифрової епохи. Перші кроки до створення таких освітніх платформ вже створені, зокрема це платформа НІТ, яка дозволяє здійснювати контроль за навчанням, однак поки не дозволяє учням отримувати знання з даної платформи.

В цілому, рівень освіти в Україні доцільно піднімати популяризацією концепції навчання впродовж життя. Це можливо зробити шляхом розробки програми освіти для дорослих, професійної підготовки та можливості

безперервної освіти, яку можна отримувати віддалено, зокрема з мобільного телефону. Україна могла б сприяти навчанню впродовж життя, створивши подібні можливості.

Заохочення співпраці між навчальними закладами та промисловістю є основним напрямом вирішення питання якості освіти, оскільки сьогодні часто можна зустріти думку про те, що теоретична підготовка спеціалістів не вирішує практичних завдань ринку праці. Успішним напрямом вирішення питання могла би стати система дуальної освіти, яка активно впроваджена в Німеччині. Німецька система дуальної освіти є чудовим прикладом ефективної співпраці між навчальними закладами та промисловістю. Студенти проводять частину свого часу в навчальному закладі, а решту – проходять практику на підприємстві.

В Україні можна було б налагодити подібне партнерство, залучивши до розробки навчальних програм представників промисловості, щоб забезпечити їхню відповідність потребам ринку. Почати таку взаємодію можна з окремих галузей, зокрема технологічних, які дозволять підготувати достатньо кваліфікований персонал для постійно ненасиченого ринку праці.

Окрім традиційної освіти, потрібно працювати і над удосконаленням рівня професійних навиків в Україні. Лідером в освітніх програмах для населення на сьогодні є Сінгапур, в якому освітяни в синергії з урядом досягли успіху у створенні потужних програм розвитку навичок. Сінгапурська ініціатива SkillsFuture [107] є чудовим прикладом, яка зосереджена на розвитку навичок, пов'язаних з такими галузями, як технології, охорона здоров'я, відновлювана енергетика та сучасне виробництво, інформаційні технології і сотні інших промислових спеціальностей. В Україні можна було б застосувати подібний комплексний підхід. Уряд міг би співпрацювати з галузевими експертами, науковими колами та навчальними закладами для розробки програм, спрямованих на задоволення конкретних потреб у навичках для цих секторів з високим попитом. Ці програми можуть варіюватися від курсів професійно-технічної підготовки до дипломних програм і бути доступними як для молодих

студентів, так і для дорослих, які прагнуть перекваліфікуватися або підвищити кваліфікацію.

Цікавим є досвід стимулювання населення в отриманні професій, попит на який є найбільшим. Наприклад, Сполучені Штати надають численні варіанти фінансової допомоги та стипендії для осіб, які прагнуть здобути вищу освіту, особливо в галузях STEM (наука, технології, інженерія та математика), які є критично важливими для економіки країни.

Подібним чином Україна могла б запровадити механізми фінансової підтримки, такі як позики, гранти та стипендії, для осіб, які прагнуть отримати нові навички або здобути вищу освіту в критично важливих галузях.

Що стосується інноваційного розвитку цифрової грамотності населення, то тут варто дослідити досвід європейських країн. Наприклад, Естонії з її програмою ProgeTiiger [108] може слугувати гарною моделлю для України. Започаткована урядом Естонії, ця ініціатива знайомить учнів 1-12 класів з комп'ютерним програмуванням, цифровою грамотністю та тим, як стати творцями, а не просто споживачами технологій. В Україні можна було б запровадити подібну ініціативу. Уряд міг би співпрацювати з освітянами та технологічними фахівцями, щоб інтегрувати цифрову грамотність та навички кодування в національну навчальну програму на всіх рівнях. Школи потребуватимуть додаткових ресурсів, таких як комп'ютери та програмне забезпечення, а вчителі – підготовки для ефективного викладання цих нових предметів.

Доцільно також передбачати субсидії або податкові пільги для цифрової трансформації бізнесу, так як це зробила Південна Корея, впровадивши успішну політику заохочення бізнесу до впровадження цифрових технологій [109]. Вони включають податкові стимули для інвестицій у цифрову інфраструктуру та інновації. Україна могла б запровадити подібну політику, надаючи субсидії або податкові пільги підприємствам, які інвестують у цифрові технології. Це могло б сприяти цифровій трансформації в різних секторах і підвищити загальну цифрову конкурентоспроможність країни.

Процвітаюча стартап-сцена Ізраїлю та США, які часто називають «Силіконовою долиною», є прикладом для розвитку технологічного підприємництва. Різноманітні програми підтримують підприємців, надаючи ресурси для розробки продуктів, наставництва та нетворкінгу. В Україні можуть бути реалізовані подібні ініціативи. Уряд разом із приватним сектором та академічними установами міг би створити інноваційні хаби та стартап-інкубатори для підтримки місцевих підприємців. Ці центри могли б пропонувати такі ресурси, як спільні робочі місця, можливості фінансування, програми наставництва та нетворкінгові заходи.

Розробка політики та нормативно-правових актів щодо захисту даних та кібербезпеки має важливе значення в застосуванні інноваційних напрямів розвитку людського капіталу. Загальний регламент захисту даних Європейського Союзу (GDPR) пропонує надійну основу для захисту даних. Аналогічно, такі країни, як США, мають детальні правила та політику, спрямовані на забезпечення кібербезпеки та захист цифрової інфраструктури.

Україна могла б розробити власну комплексну політику та нормативно-правові акти щодо захисту персональних даних та кібербезпеки, беручи до уваги найкращі світові практики. Це не лише допоможе захистити громадян та бізнес, але й підвищить довіру до цифрових систем, що сприятиме їхньому використанню.

Отож, для розвитку людського капіталу варто докласти зусиль, які сприятимуть формуванню сприятливої екосистеми для підприємництва та малого бізнесу.

Сьогодні в Україні найбільш проста система реєстрації підприємництва, яка може здійснюватися онлайн та в стислі терміни. Однак зареєструвавши бізнес, початківці підприємці стикаються із низкою інших проблем – це постійно змінна податкова та облікова система, не завжди ефективно працююче онлайн середовище платників податків. Однак в напрямі документування та оформлення бізнесу Україна останніми роками відчутно підняла рівень прогресивності. Проблемними ж залишаються питання фінансування, державної стимулювання

розвитку підприємництва. Щоб вирішити дані питання, варто, знову ж таки, звернутися до іноземного досвіду.

Навчитися досвіду стимулювання стартапів можна в Ізраїлю, яку по праву називають «країною стартапів». Країна має потужну індустрію венчурного капіталу, що підтримує стартапи. Програма Yozma, ініційована ізраїльським урядом, відіграла ключову роль у розвитку цієї галузі, надавши привабливі податкові пільги для іноземних венчурних інвестицій.

В Україні державні гранти, венчурні інвестиції та схеми мікрофінансування знаходяться на ранніх стадіях розвитку. Представляють ринок кілька компаній, які мають обмежені ресурси та строго спрямоване фінансування.

Не вистачає в Україні і навчальних програм з підприємництва, а також шкіл менторства. США мають численні успішні програми менторства, наприклад, ті, що надаються Службою корпусу відставних керівників (SCORE), яка об'єднує підприємців-початківців з досвідченими бізнес-професіоналами. Україна могла б розробити подібні програми, об'єднавши досвідчених підприємців з тими, хто тільки починає свій шлях.

Що стосується центрів підприємництва, то вони зосереджені у всіх розвинених країнах, які працюють над стимулюванням зайнятості та економіки власної країни. В Україні сьогодні вкрай мало навчальних програм та семінарів. Ці заходи могли б охоплювати широкий спектр тем, включаючи бізнес-планування, маркетинг, фінанси та юридичні аспекти. Їх можна було б проводити на базі університетів, онлайн-платформ або у співпраці з міжнародними організаціями підприємців.

Реалізуючи ці стратегії, Україна може створити більш сприятливе середовище для підприємництва, що призведе до збільшення інновацій, створення робочих місць та економічного зростання. Однак важливо зазначити, що ці ініціативи вимагатимуть значних інвестицій та рішучої прихильності з боку уряду та зацікавлених сторін до розвитку культури підприємництва.

Таким чином, Україна має низку можливостей для посилення розвитку свого людського капіталу за допомогою інноваційних стратегій, прикладом яких є успішні іноземні моделі. Наголос на плануванні сім'ї, доступі до доступної охорони здоров'я та покращенні освіти, особливо у сфері цифрової грамотності, може принести значні вигоди. Сприяння навчанню впродовж життя та приведення навчальних програм у відповідність до потреб ринку забезпечить робочу силу, готову до сучасних викликів. Заохочення цифрової трансформації та підприємництва може сприяти економічному зростанню та конкурентоспроможності. Політика захисту конфіденційності даних та кібербезпеки також має важливе значення. Це цілісний підхід, який вимагає значних інвестицій, співпраці багатьох зацікавлених сторін й сприятливого політичного середовища для досягнення успіху.