4. Mikhailov A. P., Poprozman O. I., Opanasenko O. M. Management of the pricing policy of an enterprise. // Formation of market relations in Ukraine: Collection of scientific works. Issue No. 2 (273). – Kyiv 2024. P. 81 – 89. https://doi.org/10.5281/zenodo.11043714

5. Novikova M.M. Mazhnyk L. O. Personnel management technology: theoretical and methodological aspects: textbook. X: KhNAMG, 2016. 215 p.4. Sumets O. M. Logistics management: teaching aids. / O. M. Sumets, S. O. Ogienko. – Kharkiv: RVV KhNUTSNG, 2018. – 63 p.

6. Poprozman O. I., Mykhaylov A. P., Opanasenko O. M. Modern tendencies and trends in the development of personnel management as a leading function of organizational management. // Formation of market relations in Ukraine: Collection of scientific works. Issue No. 3 (274). – Kyiv 2024. P. 76 – 84. https://doi.org/10.5281/zenodo.11509011

Дані про авторів

Михайлов Анатолій Петрович,

к. е. н., доцент, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

e–mail: mykhaylovap@gmail.com

https://orcid.org/0009–0000–3880–8978

Попрозман Олександр Іванович,

к. е. н., доцент Національний університет фізичного виховання і спорту України, Кафедра менеджменту і економіки спорту

e–mail: opoprozman@uni–sport.edu.ua

https://orcid.org/0000–0001–5591–481X

Опанасенко Олена Михайлівна,

заступник головного бухгалтера – начальник планово–фінансового відділу Національного університету фізичного виховання і спорту України, викладач кафедри менеджменту і економіки спорту

e–mail: oopanasenko@uni–sport.edu.ua

Data about the authors

Anatoly Mykhaylov,

Candidate of economic sciences, associate professor , DVNZ «University of Educational Management"

e–mail: mykhaylovap@gmail.com

Oleksandr Poprozman,

Candidate of economic sciences, associate professor, National University of Physics education and sports of Ukraine, Department of Sports Management and Economics

e–mail: opoprozman@uni–sport.edu.ua

Olena Opanasenko,

Deputy Chief Accountant – Head of Planning and Financial Department of National University of Ukraine on Physical Education and Sport, University teacher of Sports Management and Economics Department

e–mail: oopanasenko@uni–sport.edu.ua

https://doi.org/10.5281/zenodo.16410097

СОЛОВІЙ А. С.

Збереження та розвиток трудового потенціалу: європейський досвід

Предмет дослідження. *У статті доведено, що одним із головних факторів побудови конкурентоспроможної економіки країни є трудовий потенціал держави. Перехід до інноваційної моделі розвитку потребує від держави та суспільства докорінної трансформації підходів до збереження й ефективного використання трудового потенціалу, що зумовлено, зокрема, імплементацією положень Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, необхідністю інноваційно–інвестиційного оновлення економіки та реалізації стратегічних національних інтересів. Доповнено наукові підходи до визначення змістовного наповнення терміну «економічно активне населення». Визначено економічну суть «трудовий потенціал країни».*

Методи дослідження. *В роботі було використано такі методи дослідження: метод аналізу та синтезу; метод порівняння, метод узагальнення даних.*

Результати роботи. *Окреслено ключові проблеми використання трудових ресурсів в Україні. Відзначено, що збройний конфлікт має негативний вплив на доступність та якість освітніх і професійних програм, виокремлено вплив бойових дій на психологічний стан громадян, зокрема працівників, що знижує продуктивність та загальний добробут. Окреслено суть економічних понять «збереження трудового потенціалу» та «розвиток трудового потенціалу».*

Галузь застосування результатів. *Одним із важливих фінансових інструментів збереження*

© СОЛОВІЙ А. С., 2025

та розвитку трудового потенціалу визначено інвестиції. Взаємозв'язок між інвестиціями та розвитком трудових ресурсів виступає ключовим чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і національної економіки загалом. Вказано основні напрямки інвестування у трудові ресурси.

Висновок. *Досліджено динаміку показників іноземних інвестицій в освіту та науку України за 2019–2024 роки, визначено тенденції. Визначено імпакт–інвестування як важливе джерело фінансування збереження та сталого розвитку трудового потенціалу країни. Визначено, що тенденції розвитку як кількісних показників наявного трудового потенціалу, так і його якісних характеристик мають виразні регіональні особливості. Доведено, що серед основних факторів, що знижують привабливість України як інвестиційного майданчика, варто виокремити низький рівень захисту прав іноземних інвесторів, корупційні явища та значні руйнування інфраструктури.*

Ключові слова: *збереження, формування, розвиток, економічно активне населення, трудовий потенціал, фінансовий інструмент, інвестиції, конкурентоспроможність, імпакт–інвестування, європейський досвід.*

ANDRIY SOLOVIY

Preservation and development of labor potential: European experience

The subject of the study. *The article proves that one of the main factors in building a competitive economy of the country is the labor potential of the state. The transition to an innovative development model requires the state and society to radically transform approaches to preserving and effectively using labor potential, which is due, in particular, to the implementation of the provisions of the Association Agreement between Ukraine and the European Union, the need for innovative and investment renewal of the economy and the implementation of strategic national interests. Scientific approaches to defining the content of the term «economically active population» have been supplemented. The economic essence of the «labor potential of the country» has been determined.*

Research methods. *The following research methods were used in the work: analysis and synthesis method; comparison method, data generalization method.*

Results of work. The key problems of using labor resources in Ukraine have been outlined. It is noted that the armed conflict has a negative impact on the availability and quality of educational and professional programs, the impact of hostilities on the psychological state of citizens, in particular workers, is highlighted, which reduces productivity and general well–being. The essence of the economic concepts of «preservation of labor potential» and «development of labor potential» is outlined.

Field of application of results. *Investments have been identified as one of the important financial instruments for preserving and developing labor potential. The relationship between investments and labor development is a key factor in economic growth and increasing the competitiveness of both individual enterprises and the national economy as a whole. The main directions of investment in labor resources are indicated.*

Conclusions. *The dynamics of indicators of foreign investment in education and science of Ukraine for 2019–2024 are studied, trends are identified. Impact investing is identified as an important source of financing for the preservation and sustainable development of the country's labor potential. It has been determined that the trends in the development of both quantitative indicators of the available labor potential and its qualitative characteristics have distinct regional characteristics. It has been proven that among the main factors reducing the attractiveness of Ukraine as an investment site, it is worth highlighting the low level of protection of foreign investors' rights, corruption phenomena, and significant destruction of infrastructure.*

Keywords: *preservation, formation, development, economically active population, labor potential, financial instrument, investments, competitiveness, impact investing, european experience.*

Актуальність теми. Соціально–економічний розвиток України значною мірою залежить від обсягу та ефективності використання трудового потенціалу, зокрема в надскладних економічних умовах сьогодення [1].

Одним із ключових чинників формування конкурентоспроможної національної економіки є трудовий потенціал країни. Проте сучасний його стан свідчить про наявність переважно негативних тенденцій, що виявляються у скороченні кількісного складу трудових ресурсів та деградації їх якісних характеристик.

Перехід до інноваційної моделі розвитку потребує від держави та суспільства докорінної трансформації підходів до збереження й ефективного використання трудового потенціалу [2]. Це зумовлено, зокрема, імплементацією положень Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, необхідністю інноваційно–інвестиційного оновлення економіки та реалізації стратегічних національних інтересів. У цьому контексті особливої актуальності набуває розбудова сучасної економіки, орієнтованої на демократичні цінності, соціальну відповідальність і руху до Європейського Союзу.

Підтримка та розвиток трудового потенціалу, а також підвищення конкурентоспроможності працівників набувають особливого значення в умовах трансформаційних змін у сфері трудових відносин, що зумовлені процесами інтеграції українського ринку праці до європейського простору. Проте в Україні досі відсутня цілісна, узгоджена стратегія збереження та розвитку трудового потенціалу. Наявні реформи реалізуються фрагментарно, без належної координації, що значно обмежує їх вплив на довгостроковий розвиток трудових ресурсів.

Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року втратила чинність, і на її основі актуальних нових програм не було розроблено. Таким чином, визначення пріоритетів у збереженні та розвитку трудового потенціалу є важливою частиною державної соціальної політики [1].

В умовах становлення економічних відносин особливого значення набуває проблема збереження та розвитку трудового потенціалу, оскільки він справляє вагомий вплив на зростання виробництва, стабільність та конкурентоспроможність підприємства, території, регіону, економіки країни загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розвитку та відтворення трудового потенціалу України традиційно зберігає свою актуальність і посідає вагоме місце у фокусі досліджень багатьох науковців. Вагомий внесок у дослідження цих проблем внесли такі відомі науковці, як О. Амоша, С. Бандур, С. Васильчак, О. Грішнова, А. Колот, І. Курило, Е. Лібанова, В. Лич, О. Новікова, В. Онікієнко, Л. Семів, О. Стефанишин, Л. Шаульська, Т.Штерма та ін. Незважаючи на вагомість для теорії і практики отриманих результатів, залишаються недостатньо висвітленими питання збереження і розвитку.

Мета дослідження полягає у визначенні основних проблем збереження та розвитку трудового потенціалу України, порівняння із досвідом країн Європи.

Виклад основного матеріалу. З метою дослідження теоретико–методичних підходів до обґрунтування збереження та розвитку трудового потенціалу в Україні перш за все було з'ясовано економічну суть категорії «трудовий потенціал», його характеристики.

Враховуючи попередні дослідження, на основі яких були доповнено наукові підходи до визначення змістовного наповнення терміну «економічно активне населення» як сукупність працездатних зайнятих і безробітних громадян, що забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг у певному періоді, а також не працездатних громадян, таких як студенти, пенсіонери та інваліди, які в мінливих умовах сьогодення працюють в різних сферах економіки країни, буде з'ясовано проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу України, порівняння із досвідом країн Європи [1].

В дослідженні визначено економічну суть «трудовий потенціал країни» як сукупність економічно активного населення за якісними, кількісними та структурними характеристиками, яке використовується в даний час, можливість розвитку і використання його в майбутньому в різних сферах економіки, що позитивно вплине на конкурентоспроможність країни та інтеграцію до ЄС, яка слугує стратегічним орієнтиром системних соціально–економічних реформ в Україні [1].

Використання трудових ресурсів в Україні в умовах воєнного стану супроводжується низ–

кою масштабних викликів, які суттєво впливають на економічну ситуацію та рівень добробуту населення. Серед ключових проблем доцільно виокремити наступні: масштабна міграція та внутрішнє переміщення осіб, руйнування інфраструктурних об'єктів, скорочення зайнятості, погіршення умов праці, зниження доходів населення, психологічні навантаження тощо. Для кожної з наведених проблем важливо розробити дієві механізми подолання.

На сьогоднішній день трудовий потенціал України зазнає значного впливу з боку широкомасштабної воєнної агресії з боку Російської Федерації. Війна спричинила масове переміщення населення як всередині країни, так і за її межі, що спричинило дефіцит трудових ресурсів у ряді регіонів і зменшення загального рівня трудової активності. Бойові дії призвели до руйнування інфраструктури – транспортних артерій, мостів, залізниць, інших об'єктів, що обмежує мобільність робочої сили та погіршує доступ до місць праці.

Унаслідок бойових дій багато підприємств змушені були припинити свою діяльність через втрату матеріально–технічної бази, а відсутність необхідних ресурсів унеможливлює їхнє оперативне відновлення. Це спричиняє скорочення робочих місць і зростання рівня безробіття. Наслідком таких змін стала загальна нестабільність на ринку праці, що загрожує безпеці працівників, погіршує їхній добробут і здоров'я. Подібні процеси спричиняють подальше зниження рівня доходів населення, що ускладнює перспективи економічної стабілізації та відбудови країни [3].

Збройний конфлікт також має негативний вплив на доступність та якість освітніх і професійних програм, що у довгостроковій перспективі може призвести до нестачі висококваліфікованих фахівців у ряді галузей. Не менш важливим є вплив бойових дій на психологічний стан громадян, зокрема працівників, що знижує продуктивність та загальний добробут.

У таких умовах зростає важливість проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в Україні. Для її розв'язання необхідно реалізовувати комплексну політику, яка включає підтримку внутрішньо переміщених осіб і біженців, відновлення зруйнованої інфраструктури, стимулювання економіки та створення нових робочих місць, а також забезпечення належних умов праці та психологічної підтримки населення.

Сучасна ситуація на вітчизняному ринку праці гостро висвітлює проблему збереження та розвитку трудового потенціалу. Збереження наявного економічно активного населення разом із підтримкою його якісного рівня та адаптацією до потреб національної економіки становить одне з провідних завдань державної соціальної політики.

Під збереженням трудового потенціалу держави розуміється система соціально–економічних заходів, спрямованих на подолання загроз для стабільного функціонування трудового потенціалу в даний час та створення передумов для його розвитку й недопущення в майбутньому негативних тенденцій демографічного, міграційного, соціального та економічного характеру, що впливають на рух економічно активного населення. Держава, як ключовий суб'єкт реалізації соціальної політики, має створювати передумови, які б унеможливлювали появу загроз для стабільного функціонування трудового потенціалу. Зокрема, мова йде про подолання демографічної кризи та стабілізацію кількісних характеристик трудових ресурсів.

Можливості щодо утримання чисельності економічно активного населення значною мірою обмежені кількістю осіб, які вступають у працездатний вік. З огляду на демографічні процеси 1990–х років, що характеризувалися різким спадом народжуваності та зменшенням частки молоді, у короткостроковій перспективі зростання цієї категорії населення є малоймовірним. Відтак акцент слід робити на покращенні якісних характеристик трудового потенціалу: підвищенні рівня здоров'я, загальної освіти та професійної кваліфікації [4].

Утримання належного рівня якісних параметрів трудового потенціалу передбачає створення таких умов, які сприятимуть збереженню вже набутих знань, умінь і навичок, а також підтримці системи охорони здоров'я з метою збереження працездатного населення. В умовах демографічного спаду збереження трудового потенціалу можливе також через залучення до економічно активної діяльності осіб з інвалідністю та громадян пенсійного віку, за наявності належних стимулів до праці. Важливими напрямами є також зниження смертності у працездатному віці та запобігання інвалідності внаслідок виробничого травматизму. Інакше кажучи, усі заходи у сфері збереження трудового потенціалу спрямовані на підтримання рівня розвитку продуктивних сил держави.

Розвиток трудового потенціалу, своєю чергою, передбачає впровадження комплексу соціально–економічних заходів, спрямованих на оновлення втрачених характеристик і формування нових, а також на раціональний розподіл і ефективне використання робочої сили. Як зазначалося раніше, безпосередньо впливати на збільшення чисельності економічно активного населення в короткі терміни складно, тому розвиток має концентруватися на покращенні якісного складу робочої сили. Це означає створення умов для підвищення кваліфікації, перекваліфікації, розвиток інноваційного виробництва, що сприятиме повному розкриттю творчого потенціалу населення. У цьому контексті розвиток трудового потенціалу постає як пріоритет державної політики задля формування конкурентоспроможної економіки [4].

Особливості динаміки кількісних та якісних показників трудового потенціалу в Україні мають виражений регіональний характер. У кожному регіоні діють специфічні чинники, що впливають на трудовий ресурс, тому регіоналізація заходів зі збереження та розвитку трудового потенціалу видається найбільш доцільною [4; 5; 6].

У процесі збереження та розвитку трудового потенціалу постають численні проблеми, що вимагають постійного контролю та аналізу. До них належать природний рух населення, тенденції зайнятості, рівень освіти та кваліфікації працівників, а також міграційні процеси.

Природний рух населення виступає фундаментальним фактором для збереження і розвитку трудового потенціалу. Він впливає на залучення робочої сили до виробничої діяльності та на розподіл і перерозподіл трудових ресурсів між різними галузями, підприємствами та регіонами. Показник природного руху відображає зміну чисельності економічно активного населення внаслідок співвідношення народжуваності та смертності.

Міграційні процеси також мають істотне значення при оцінці стану трудового потенціалу. Аналізуючи механічний рух населення, можна прогнозувати обсяги економічно активної частини населення з певними якісними характеристиками, які у короткостроковій перспективі можуть змінити географію проживання і, відповідно, місце працевлаштування. Особливо важливими в цьому контексті є внутрішня міграція та мобільність трудового потенціалу [4].

Одним із важливих фінансових інструментів збереження та розвитку трудового потенціалу є інвестиції. Взаємозв'язок між інвестиціями та розвитком трудових ресурсів виступає ключовим чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і національної економіки загалом. Інвестиції, спрямовані на людський капітал, забезпечують підвищення кваліфікації працівників, поліпшення умов праці та зростання продуктивності, що в підсумку позитивно відображається на ефективності діяльності підприємств.

Інвестиції у трудові ресурси, які мають значення для збереження та розвитку трудового потенціалу, можна класифікувати на такі основні напрямки:

- інвестиції у сферу освіти та професійної підготовки;
- інвестиції в охорону здоров'я та систему соціального захисту;
- інвестиції, спрямовані на покращення умов праці (рис. 1).

Інвестиції в освіту та професійну підготовку. Фінансування програм підготовки та перепідготовки кадрів дає змогу працівникам набувати нових знань і навичок, які відповідають сучасним вимогам ринку праці. Це сприяє підвищенню їхньої продуктивності та підтримці інноваційних процесів на підприємствах.

Інвестиції в охорону здоров'я та соціальний захист. Покращення умов праці, організація медичного обслуговування та надання соціальних гарантій сприяють збереженню здоров'я працівників, зниженню рівня захворюваності та підвищенню мотивації до виконання трудових обов'язків.

Інвестиції в покращення умов праці. Модернізація виробничих процесів, впровадження сучасного обладнання та технологій створюють безпечне і комфортне робоче середовище, що знижує ризики виникнення професійних захворювань і травматизму, а також стимулює зростання продуктивності праці.

Підприємства, які активно здійснюють інвестиції у розвиток свого персоналу, мають більшу здатність швидко адаптуватися до змін на ринку, впроваджувати інновації та підвищувати якість продукції чи послуг, що забезпечує їм конкурентні переваги.

Таким чином, існує тісний взаємозв'язок між інвестиціями та збереженням і розвитком трудового потенціалу: інвестиції сприяють підвищенню якості та ефективності трудових ресурсів, а роз–

Рисунок 1. Напрями інвестування збереження та розвитку трудового потенціалу

винені трудові ресурси, своєю чергою, залучають додаткові інвестиції, стимулюючи подальший економічний розвиток.

Усі інвестиції в людський капітал поділяються на кілька ключових категорій:

Витрати на освіту, що охоплюють як загальну, так і спеціалізовану освіту, включно з формальною та неформальною, а також навчання безпосередньо на робочому місці. Ця категорія є найбільш поширеною, очевидною та, ймовірно, найважливішою формою інвестицій, оскільки освіта сприяє зростанню кваліфікації та продуктивності працівників.

Витрати на охорону здоров'я, що включають профілактичні заходи, медичне обслуговування, збалансоване харчування та покращення життєвих умов. Ці інвестиції підвищують працездатність, продуктивність і тривалість життя робочої сили.

Витрати на мобільність, які забезпечують можливість переміщення працівників із регіонів з низькою продуктивністю до районів із вищою, що дозволяє ефективніше використовувати їхній людський капітал [9].

Окрім зазначених категорій, до інвестицій у людський капітал також належать витрати на пошук економічно значущої інформації, а також вкладення у виховання дітей, що розглядаються як інвестиції в майбутній людський капітал.

Особливу увагу слід приділяти мотивації персоналу, оскільки її низький рівень може становити серйозну загрозу кадровій безпеці більшості підприємств. Тому вдосконалення систем матеріального та нематеріального стимулювання є пріоритетним завданням як для кадрових підрозділів, так і для служб безпеки підприємства.

Отже, розвиток кадрового потенціалу підприємства можливий лише за умови цілеспрямованих інвестицій з боку працівників, організацій та держави. Саме люди, їхні знання, навички, здібності, досвід та накопичений інтелектуальний потенціал становлять основне джерело формування доходів.

Динаміку показників іноземних інвестицій в освіту та науку України за 2019–2024 роки наочно відображено на наступному рисунку.

Інвестиції в освіту та науку в Україні за період 2019–2024 років мають нестабільний і в основному спадний характер. У 2019 році було досягнуто найвищого рівня – 4788707 тис. грн, що свідчить про значну увагу до цих сфер. Проте вже у 2020 році відбулося зниження до 3740151 тис. грн, а в 2021 році –незначний зріст до 3866557 тис. грн. Найбільш різкий спад спостерігався у 2022 році, коли обсяг інвестицій скоротився до 2008563 тис. грн, а у 2023 році показник досяг найнижчого рівня – 1484306 тис. грн. що, ймовірно, пов'язано з війною росії в Україні. У 2024 році ситуація дещо покращилася, і фінансування зросло до 2425306 тис. грн, проте це все ще значно менше порівняно з початковими роками аналізованого періоду.

Ця тенденція свідчить про зниження пріоритетності освіти та науки в інвестиційній політиці, що може негативно вплинути на темпи розвитку відповідних сфер. Відновлення фінансування у 2024 році є позитивним сигналом, проте для забезпечення стабільного зростання необхідна послідовна підтримка та стратегічне планування.

Інвестиції в освіту, професійно–технічну підготовку та навчання протягом життя становлять важли–

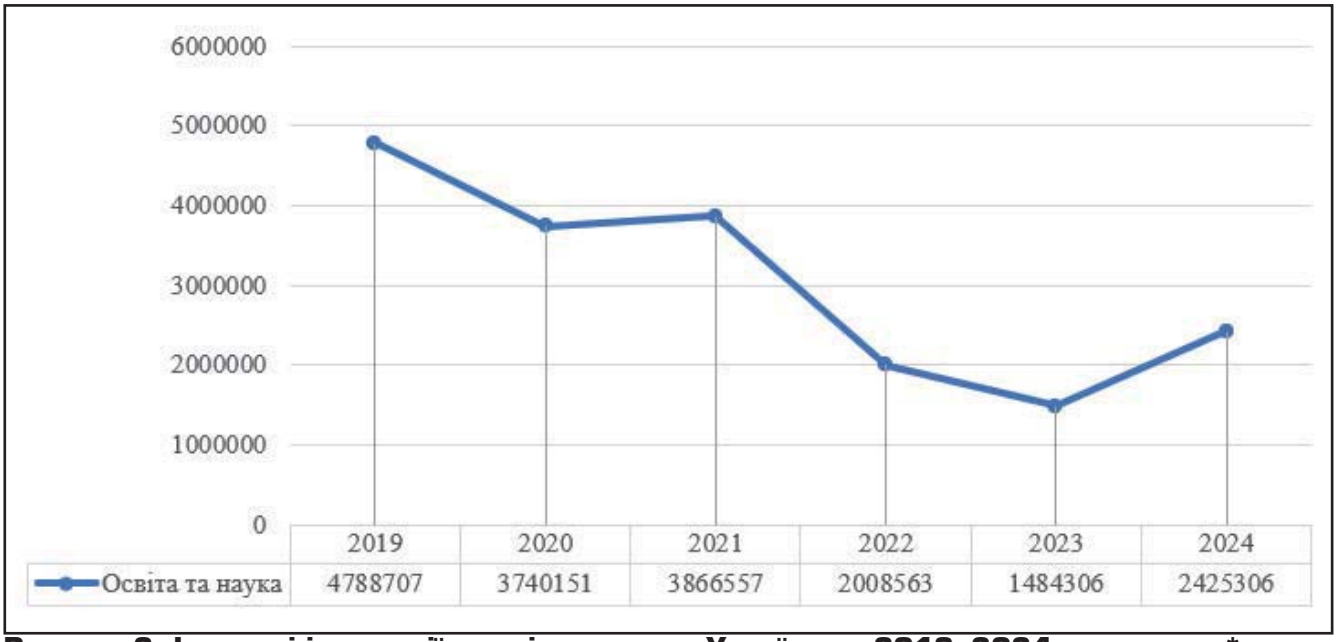

Рисунок 2. Іноземні інвестиції в освіту та науку України за 2019–2024 р., тис. грн*

** Джерело: побудовано автором на основі [7]*

вий чинник розвитку трудових ресурсів України. Вони сприяють підвищенню кваліфікації працівників, розширенню можливостей працевлаштування, формуванню активного громадянства та соціальної єдності, а також допомагають у протидії маргіналізації й безробіттю, особливо серед молоді.

За даними 2023 року, обсяг фінансування освіти склав 129 млрд гривень, що у відношенні до ВВП відповідає рівню інвестицій, характерному для країн Європейського Союзу. Водночас актуальним залишається питання ефективності використання цих ресурсів та їхнього впливу на якість освіти і розвиток трудового потенціалу країни.

У довоєнний період Україна виділяла на освіту майже 6% ВВП, що становило один із найвищих показників серед державних видатків, поступаючись лише соціальній сфері. Водночас бюджетні програми фінансування освіти часто не мали чітко сформульованих цілей, спрямованих на розвиток людського капіталу, а також не передбачали належного моніторингу ефективності використання коштів. Відсутність таких індикаторів

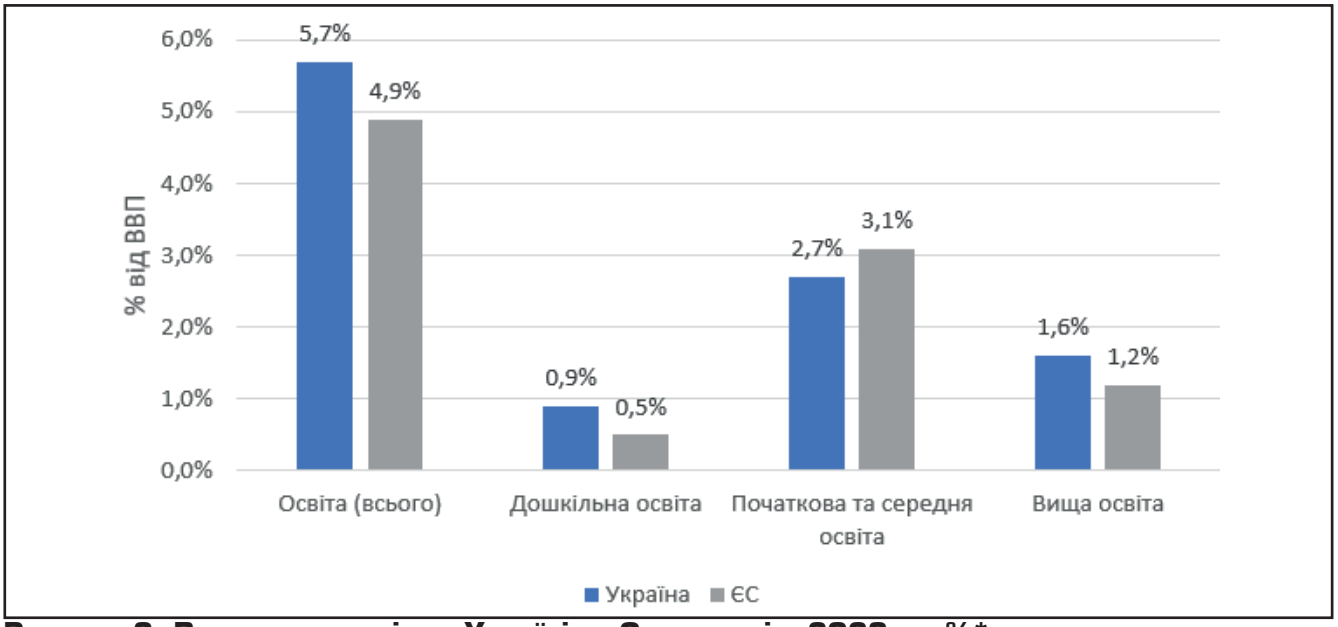

Рисунок 3. Витрати на освіту в Україні та Євросоюзі у 2023 р., %*

** Джерело: побудовано автором на основі [8]*

ускладнювала оцінку реальних результатів інвестицій у трудовий ресурс.

Аналіз європейського досвіду свідчить, що країни Європейського Союзу в середньому спрямовують на освіту близько 4,7% ВВП, що складає приблизно 10% від загальних державних видатків. Найбільша частка цих коштів спрямовується на середню освіту (38,7%), дошкільну та початкову освіту (33,4%) і вищу освіту (16,2%). Такий збалансований підхід забезпечує комплексний розвиток трудових ресурсів та підготовку висококваліфікованих фахівців для потреб економіки.

В Україні спостерігається тенденція до консолідації закладів вищої освіти з метою створення сучасних освітніх центрів, що дозволяє раціональніше використовувати фінансові ресурси та концентрувати зусилля на підвищенні якості освітніх послуг. Проте ефективність цих заходів багато в чому залежить від комплексної державної політики, яка має враховувати не лише фінансові показники, а й соціально–економічні умови, що впливають на розвиток трудового потенціалу.

Окрему увагу слід приділяти імпакт–інвестуванню, що передбачає створення соціального та екологічного ефекту разом із фінансовим результатом. Цей вид інвестицій є важливим для сталого розвитку трудових ресурсів, оскільки сприяє підвищенню кваліфікації працівників та створенню нових робочих місць у галузях із високим потенціалом зростання. Визначено, що імпакт–інвестування є важливим джерелом фінансування збереження та сталого розвитку трудового потенціалу країни.

Отже, інвестиції в освіту є ключовим чинником розвитку трудових ресурсів України. Вони забезпечують підвищення кваліфікації кадрів, адаптацію до змін на ринку праці та підтримують сталий економічний розвиток країни. Подальші дослідження доцільно зосередити на аналізі ефективності бюджетних програм, спрямованих на фінансування освіти, а також вивченні впливу моделей фінансування, орієнтованих на результати, на розподіл державних видатків між освітніми установами.

Висновки

На основі проведеного дослідження встановлено, що соціально–економічний розвиток України суттєво залежить від обсягу та ефективності використання трудового потенціалу. Трудовий потенціал, розглянутий у контексті людських ресурсів, є інтегральною характеристикою кількісних та якісних показників економічно активного населення. Визначено трудовий потенціал як форму реалізації людського фактора у виробництві, із виділенням його рівнів прояву. Показано, що базовою структурною одиницею трудового потенціалу є потенціал окремої особистості, який слугує основою для формування потенціалів на вищих організаційних рівнях. Запропоновано узагальнені показники трудового потенціалу на рівні суспільства. Розглянуто основні наукові підходи до вивчення трудового потенціалу як «можливостей» розвитку.

Визначено економічну сутність поняття «розвиток відносно людини» та доповнено наукові підходи до визначення змісту терміну «економічно активне населення». Окремо розкрито економічну сутність поняття «трудовий потенціал країни».

Реалізація Угоди про асоціацію між Європейським Союзом і Україною, а також потреба в інноваційно–інвестиційному розвитку, формуванні нової економіки для захисту національних інтересів у контексті євроінтеграції, вимагає першочергового розв'язання проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу.

Війна призвела до масштабного переміщення населення як всередині країни, так і за її межі, що викликало дефіцит робочої сили в окремих регіонах і зниження рівня трудової активності.

Збереження якісних характеристик трудового потенціалу потребує створення умов, які запобігали б втраті набутих кваліфікаційних знань, умінь і навичок. Важливим є належне функціонування системи охорони здоров'я з метою підтримки та збереження економічно активного населення.

Тенденції розвитку як кількісних показників наявного трудового потенціалу, так і його якісних характеристик мають виразні регіональні особливості. Це пов'язано з тим, що в різних регіонах України на стан і динаміку трудового потенціалу впливають різні фактори розвитку.

Одним із важливих фінансових інструментів збереження та розвитку трудового потенціалу визначено інвестиції. Аналіз сучасного стану інвестиційних процесів у сфері трудових ресурсів України демонструє суттєвий вплив воєнного конфлікту на економіку та інвестиційну діяльність. Іноземні інвестиції залишаються важливим чинником розвитку економіки, однак військові дії створюють додаткові ризики для інвесторів.

Серед основних факторів, що знижують привабливість України як інвестиційного майданчика, варто виокремити низький рівень захисту прав іноземних інвесторів, корупційні явища та значні руйнування інфраструктури.

Попри наявні виклики, Україна володіє значним потенціалом для залучення інвестицій у різні сектори економіки, особливо в контексті післявоєнного відновлення. Відбудова країни створює нові можливості для впровадження інноваційних технологій, що може суттєво підвищити інвестиційну привабливість. Перспективними напрямками інвестицій залишаються промисловість, енергетика, видобуток природних ресурсів, агропромисловий комплекс, інфраструктура та IT–сектор.

Залучення інвестицій у розвиток трудового потенціалу є надзвичайно важливим для підвищення кваліфікації працівників та їх адаптації до змін ринку праці. Водночас, необхідно удосконалювати державні програми фінансування освіти та забезпечувати системний моніторинг ефективності використання ресурсів для сталого розвитку трудових ресурсів.

Незважаючи на складнощі, пов'язані з військовими діями, Україна продовжує покращувати інвестиційний клімат, зокрема через оптимізацію мережі закладів вищої освіти шляхом їх об'єднання для створення сучасних освітніх центрів. Після завершення воєнного конфлікту країна матиме унікальний шанс відновити інвестиційну активність і реалізувати амбітні проекти у сфері освіти та професійної підготовки.

Список використаних джерел:

1. Соловій А.С. Сутнісне значення та наукове обґрунтування підходів формування і розвитку трудового потенціалу в Україні. Формування ринкових відносин в Україні: збірник наукових праць, категорія «Б», м. Київ, 2025. №1 (284). С.151–158. URL: https://doi.org/10.5281/zenodo.15109389.

2. Бабєєва О.В. Основні проблеми розвитку та відтворення трудового потенціалу України. International Journal of Innovative Technologies in Economy. 6(18), Vol. 1, July 2018. С. 7–11.

3. Трофанюк Р. Проблеми використання трудових ресурсів в Україні. Економіка та суспільство, 62. 2024. https://doi.org/10.32782/2524–0072/2024–62–24

4. Коцур А. С. Розроблення та реалізація регіональних соціальних програм як пріоритетний напрямок регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу. Соціально–економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів: матеріали Всеукр. наук.–практ. конф., (м. Тернопіль, 2009 р.). Тернопіль: ТНЕУ, 2009. С. 205–210.

5. Svitlana Vasylchak, Tetiana Shterma, Serhiy Soloviy, Olga Vivcharuk, Ievgen Kondel. Ukrainian agricultural labour potential management modelling in the context of European integration. «Scientific Horizons» (SSN: 2663–2144) Vol. 26, No. 12, 2023. URL: https://sciencehorizon.com.ua/en/journals/tom–26–12–2023/modelyuvannya–upravlinnya–trudovim–potentsialom–ukrayini–v–silskomu–gospodarstvi–v–umovakh–yevrointegratsiyi.

6. Штерма Т.В., Дубина М., Соловій А. Формування трудового потенціалу: теоретичний аспект. Глобалізаційні процеси у світовій економіці: проблеми, тенденції, перспективи: колективна монографія, Globalisation processes in the world economy: problems, trends, prospects: Collective monograph. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2023. 528 p С. 263–284.

7. Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності за 2019–2024 роки. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ioz_19.htm.

8. Мельниченко О. Інвестиції в освіту та питання запоруки її якості: освітологічний аспект. Освітологія, 12(12),С.20–29.https://doi.org/10.28925/2226–3012.2023.12.2

References:

1. Soloviy, A. (2025). The essential meaning and scientific justification of approaches to the formation and development of labor potential in Ukraine. Formation of Market Relations in Ukraine, (1(284)), 151–158. https://doi.org/10.5281/zenodo.15109389.

2. Babieieva, O. V. (2018). Main problems of development and reproduction of labor potential in Ukraine. International Journal of Innovative Technologies in Economy, 6(18), Vol. 1, 7–11.

3. Trofanyuk, R. (2024). Problems related of labour using resources in Ukraine. Economy and Society, (62). https://doi.org/10.32782/2524–0072/2024–62–24.

4. Kotsur, A. (2009). Development and implementation of regional social programs as a priority direction of regional social policy for the preservation and development of labor potential. In Socio–economic and demographic problems of preserving and developing the labor potential of regions (pp. 205–210). Ternopil: TNEU.

5. Svitlana Vasylchak, Tetiana Shterma, Serhiy Soloviy, Olga Vivcharuk, Ievgen Kondel. (2023). Ukrainian agricul–

tural labour potential management modelling in the context of European integration. «Scientific Horizons» (SSN: 2663–2144) Vol. 26, No. 12. URL: https://sciencehorizon.com.ua/en/journals/tom–26–12–2023/modelyuvannya–upravlinnya–trudovim–potentsialom–ukrayini–v–silskomu–gospodarstvi–v–umovakh–yevrointegratsiyi.

6. Shterma T.V., Dubina M., Solovii A. (2023). Formation of labor potential: theoretical aspect. Globalization processes in the world economy: problems, trends, prospects: collective monograph, Globalization processes in the world economy: problems, trends, prospects: Collective monograph. Riga, Latvia: Baltija Publishing. 528 p. 263–284.

7. State Statistics Service of Ukraine. (2024). Capital investments by types of economic activity (2019–2024). https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ioz_19.htm.

8. Melnychenko, O. (2023). Investments in education and the issue of its quality assurance: Educology aspect. Osvitolohiia, 12(12), 20–29. https://doi.org/10.28925/2226–3012.2023.12.2.

Дані про автора

Соловій Андрій Сергійович,

аспірант, Державний університет економіки і технологій

e–mail: soloviy1977@gmail.com

https://orcid.org/0000–0002–2975–4661

Data about the author

Andriy Soloviy,

Postgraduate student state University of ekonomics and technology

e–mail: soloviy1977@gmail.com