

Tatiana Shterma

*Ph.D. Economy Science, Associate Professor,
Dean of the Faculty of Information Technologies and Economics
Private Higher Educational Institution "Bukovinian University"*

Marija Dubyna

*PhD in Economics, Associate Professor,
Stepan Gzhytskyi National University
of Veterinary Medicine and Biotechnologies*

Andriy Soloviy

*Postgraduate Student
State University of Economics and Technology*

FORMATION OF LABOR POTENTIAL: THEORETICAL ASPECTS

Summary

The formation, development and effective use of labor potential is the key task of our country today, tomorrow and in the future. Today, in the conditions of Russia's military aggression and migration processes, in the conditions of the post-war period, these are extremely important issues, the solution of which is of national importance and takes an appropriate amount of time and requires the use of appropriate management methods, tools and mechanisms. Labor potential is the main source of post-war economic development. For this, it is necessary to implement a mechanism for the return of labor potential to the homeland, investment programs for the restoration of housing, civil infrastructure, a program to stimulate business development, and update and modernize the education system.

Вступ

Сучасний етап економічного розвитку характеризується низкою негативних тенденцій, які негативно впливають на розвиток і відтворення людських ресурсів. Вони проявляються у погіршенні соціально-демографічних характеристик робочої сили, що призводить до інтенсифікації процесів трудової міграції та зниження її освітнього, професійного і мотиваційного потенціалу. Тому на даному етапі розвитку економіки проблема підвищення ефективності використання та відтворення робочої сили стоїть дуже гостро і потребує суттєвих змін у формах і методах управління.

Проблема раціонального використання робочої сили набуває особливого значення не тільки через серйозні кризові тенденції в розвитку української економіки, а й через якісні зрушення, викликані переходом від командно-адміністративної системи до ринкової. Процеси, властиві перехідному етапу економічного розвитку, найбільше впливають на зайнятість, соціальний захист та раціональне використання робочої сили, які певною мірою є індикаторами трансформації національної економіки. За цих умов проблема формування, збереження та подальшого розвитку трудового потенціалу набуває особливого значення у сфері економіки.

Проблематику формування трудового потенціалу підприємств досліджували А.В. Ліненко, К.М. Широ, Н.І. Верхоглядова, М.І. Луценко, Н.І. Єсінов, Н.Н. Ловенська, Л.Т. Шевчук, О.О. Канді, Л.О. Нікіфорова, Р.М. Навок. Питання чіткої структуризації складових трудового потенціалу підприємств, незважаючи на свою вивченість, ще не досягло необхідного рівня дослідження в економічній літературі і потребує подальшого вивчення.

Метою даного дослідження є узагальнення існуючих наукових поглядів на структуру трудового потенціалу підприємств та раціоналізація його складових.

На сьогоднішній день ефективність розвитку підприємства визначається узгодженістю поведінки працівників та професіоналізмом процесу прийняття рішень. З іншого боку, в умовах зростання економіки знань зростає попит на забезпечення відповідності рівня компетентності та спеціалізації працівників умовам, необхідним для реалізації трудового потенціалу. У цьому контексті питання управління трудовим потенціалом підприємства набуває все більшого значення як з точки зору максимізації його потенціалу, так і з точки зору формування його здатності створювати додану вартість у майбутньому.

Проблема забезпечення ефективності управління трудовим потенціалом зумовлена недостатнім розумінням як сутності складових трудового потенціалу, так і способів управління ними. У науковій літературі більшість поглядів науковців базуються на окремих складових трудового потенціалу, що створює невизначеність у підході до визначення структури трудового потенціалу. Тому питання визначення сутності, структури трудового потенціалу та взаємозв'язків між його структурними компонентами залишається нез'ясованим і потребує подальших досліджень.

1. Сутнісна характеристика та компонентні складові трудового потенціалу

Достатня наявність в бізнес-структурах такого потенціалу, раціональне його використання, забезпечення високого рівня продуктивності праці має надвелике значення для підвищення ефективності розвитку суб'єктів господарювання.

Визначаючи сутність економічної категорії «трудоий потенціал», дослідження проведемо в трьох таких основних напрямках:

- дослідження категорії «трудоий потенціал» за сукупністю якісних показників;
- дослідження категорії «трудоий потенціал» за сукупністю кількісних показників;
- дослідження категорії «трудоий потенціал» як комплексної соціально-економічної категорії (рис. 1).



Рис. 1. Напрямки дослідження сутності економічної категорії «трудоий потенціал»

Згідно першого методичного підходу трудоий потенціал визначено як поєднання якісних властивостей: кваліфікація, освіта, уміння та навички, компетенції, досвід роботи, згідно другого методичного підходу трудоий потенціал визначено як наявні ресурси праці (трудоі ресурси).

Визначено економічну суть терміну «потенціал», як сукупність всіх наявних засобів, продуктивної сили, резервів та запасів, які використовуються в теперішньому часі, їх розвиток і надбання в майбутньому, які можуть бути використані в діяльності даного суб'єкта підприємницької діяльності і які, за різних умов впливають на підвищення ефективності даного господарюючого суб'єкта.

Аналіз літературних джерел [1; 2; 3] дозволив виявити найбільш поширені підходи до визначення поняття трудового потенціалу та його складових. Результати попередніх досліджень, які об'єднали та узагальнили існуючі наукові підходи до визначення поняття «трудоий потенціал» – соціо біологічний, функціональний, структурний та ресурсний – показали, що сутність цього поняття найкраще відображає інтегративний підхід. Аналіз останніх публікацій [1; 2; 3; 4; 5] показує, що більшість науковців розглядають персонал підприємства як інтегровану сукупність людських, професійних, якісних та організаційних складових [6; 7], а також соціально-економічних категорій [8], що включають людський, демографічний, мотиваційний та організаційний потенціали.

Згідно з науковою літературою, структура трудового потенціалу підприємства – це співвідношення компонентів, що відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики групи працівників. У структурі трудового потенціалу підприємств виділяють такі складові групи трудового потенціалу підприємств:

- професійно-якісні (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, досвід роботи, мотивація праці тощо);
- психофізіологічні (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психофізіологічні особливості тощо);
- особистісні (наприклад, аналітичне мислення, потреби, лідерські якості, інтелектуальний рівень, відповідальність, нетипове мислення);
- підприємницький потенціал (складається з попередніх трьох компонентів).

Детально складові трудового потенціалу були представлені Л.Т. Шевчук [6]. На її думку, основними складовими трудового потенціалу є біологічний, демографічний, економічний, інтелектуальний, сакральний, історико-культурний, освітній, соціальний та мотиваційний компоненти. Серед усіх складових найважливішими є біологічна, демографічна та інтелектуальна. Їх кількісні та якісні характеристики визначаються кількісними та якісними показниками здоров'я. Здоров'я знаходиться в центрі всіх складових трудового потенціалу. Трудоий потенціал безпосередньо залежить від кількості та якості фізичного і психічного здоров'я.

Ровенська Н.М. [3] у своєму дослідженні структури трудового потенціалу підприємств виділяє внутрішні та зовнішні складові. До внутрішніх факторів належать статево-вікові групи, статус і досвід роботи, освітній та кваліфікаційний рівні працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральний дух, вміння працювати в команді, системи винагороди та мотивації праці. До зовнішніх факторів належать ринковий попит і пропозиція, попит на робочу силу, політична та економічна ситуація в державі, глобальні міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати та демографічний потенціал держави.

Верхоглядова Н.І. та Русінко М.І. [7] пропонують визначати складову трудового потенціалу підприємства за такими компонентами:

- навчання, отримане працівниками. На сьогодні існує два види навчання працівників: загальне та спеціалізоване. Загальна підготовка формується відповідно до рівня отриманої освіти, а спеціалізована – шляхом додаткового навчання;

- кваліфікація, якою володіє працівник. Підготовка характеризує потенціал працівника, тоді як кваліфікація дає змогу оцінити, чи підходить працівник для виконання роботи певної складності. Перший і другий елементи формують професійно-кваліфікаційну структуру працівників підприємства;

- управлінський потенціал;

- особистісний потенціал. Цей блок включає компетенції, якими володіє працівник як особистість. Інноваційний потенціал (здатність працівників приймати нестандартні рішення), адаптивний потенціал (здатність швидко освоювати нову спеціалізацію) тощо;

- організаційний потенціал. Визначається можливостями організаційної структури компанії і тим, як організовано робоче місце для забезпечення виконання поставлених завдань.

Трудовий потенціал – це складне структурне соціально-економічне утворення з багатьма складовими, що являє собою сукупність компетенцій працівників підприємства до активної або пасивної участі у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів.

У зв'язку з необхідністю дотримання принципів інноваційності в діяльності більшості підприємств України В.М. Гриньова та Г.І. Писаревська [1] визначили складові трудового потенціалу, а саме кадровий, структурний, професійний, фізіологічний, культурно-моральний, компетентнісний, інтелектуальний, соціально-психологічний та організаційний елементи.

Таким чином, проаналізувавши існуючі наукові підходи, можна зробити висновок, що в сучасній літературі представлені різні складові

трудового потенціалу підприємства, що створює практичні труднощі при формуванні політики управління трудовим потенціалом. З метою уніфікації наукового підходу до трактування структури трудового потенціалу було узагальнено та доповнено додаткові складові, які сформували комплексне бачення структури трудового потенціалу. До складових трудового потенціалу належать інтелектуальний, демографічний, економічний, соціально-біологічний, професійно-кваліфікаційний, історико-культурний, мотиваційний та організаційний елементи. На діаграмі нижче показано складові трудового потенціалу.

Інтелектуальна складова трудового потенціалу є однією з основних, оскільки вона є рушійною силою інноваційного розвитку підприємств. Інтелектуальна складова трудового потенціалу визначається як спеціальні знання, навички, компетенції та розвинені здібності, набуті в процесі трудової діяльності, інтелектуальна власність, створена в процесі трудової діяльності, яка є джерелом додаткового доходу у вигляді інтелектуальної ренти, роялті та одноразових виплат, а також забезпечує конкурентні перспективи як для працівників, так і для підприємства.

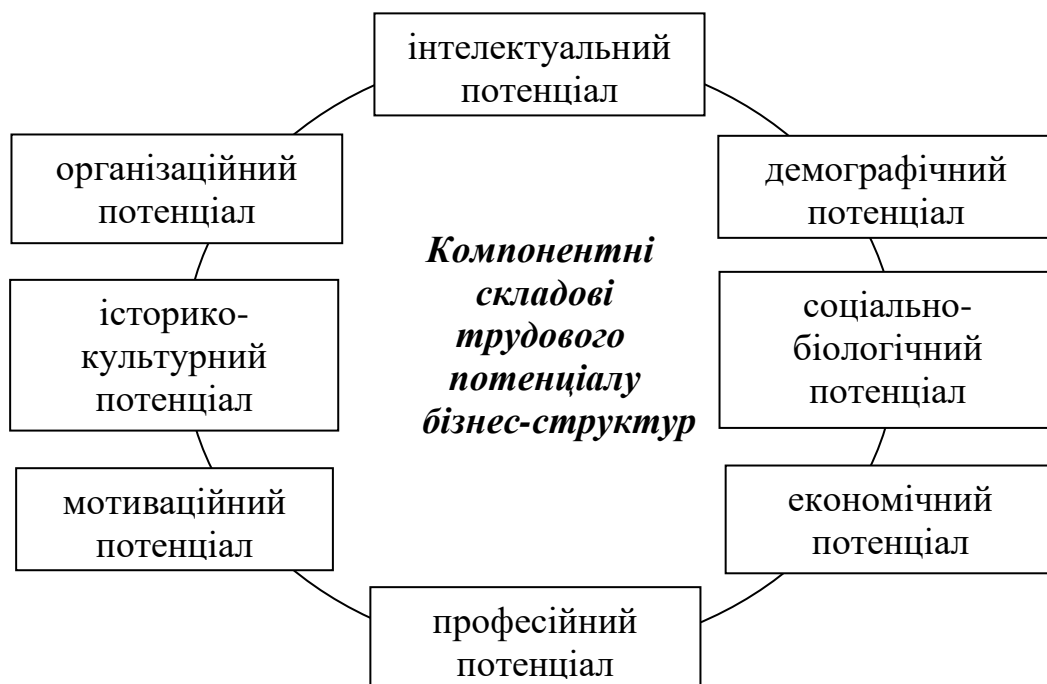


Рис. 2. Компонентні складові трудового потенціалу бізнес-структур

Демографічні фактори пов'язані з історичними та культурними факторами. Демографічні фактори є фундаментальним і важливим елементом розвитку та оновлення трудового потенціалу. Він тісно пов'язаний із соціальними, статевовіковими, етнічними, історичними,

класовими та національними субфакторами, які впливають на функціонування підприємств.

Економічний фактор визначає ефективність використання трудового потенціалу підприємства, яка має ґрунтуватися на економічній оцінці компетентності працівників і колективу та забезпечувати певні вигоди. Економічний фактор безпосередньо пов'язаний з мотиваційним фактором. Тому наукова спільнота наразі все більше уваги приділяє економічній мотивації, яка є дуже важливим елементом мотиваційного механізму. Досвід більшості зарубіжних компаній показує, що найбільш ефективним є поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації. Співвідношення матеріальної та нематеріальної мотивації має змінюватися залежно від соціально-біологічних особливостей працівника та рівня оплати праці в компанії. Зокрема, висока ефективність негрошової винагороди через задоволення таких бажань, як самоповага, особисті досягнення, компетентність, повага з боку оточуючих, самовираження та самореалізація, неодноразово доведена практикою виробничо-господарської діяльності.

Професійна складова трудового потенціалу змінюється з розвитком професійного рівня людських ресурсів і залежить від їх кількісного та якісного складу. Професіоналізм відіграє важливу роль у розвитку робочої сили. Як свідчить досвід розвинених країн, постійні інвестиції у професійне навчання через різноманітні тренінги, семінари та майстер-класи призводять до позитивних результатів для підприємств. Існує також тенденція до того, що збільшення витрат призводить до підвищення ефективності. З іншого боку, в Україні навпаки, зростає тенденція до скорочення підприємствами витрат на професійне навчання, що негативно впливає на конкурентоспроможність як продукції, так і працівників.

Організаційні складові трудового потенціалу визначаються сукупністю об'єктивних і суб'єктивних факторів, як просторових, так і часових, спрямованих на досягнення поставлених цілей і завдань. До них відносяться ресурси, можливості та інструменти, що використовуються для вирішення конкретних завдань або досягнення конкретних цілей.

На нашу думку, соціобіологічний фактор є одним з найважливіших елементів трудового потенціалу. Досвід багатьох успішних зарубіжних компаній показав, що злагодженість і взаємна гармонія процесів всередині колективу залежить від вираженості таких соціобіологічних характеристик, як менталітет і темперамент. Тому вже кілька років поспіль іноземні компанії в Україні при підборі персоналу приділяють велику увагу різноманітним соціально-психологічним тестам. Кожен з виділених конструктів включає в себе набір характеристик та елементів, які є особливо важливими в процесі управління трудовим потенціалом.

Визначено, що «трудовий потенціал» це можливості економічно активного населення до праці, зумовлені в поєднанні як кількісних так і якісних його характеристик, що реалізуються у наданні якісної суспільно-корисної праці і проявляються в здібностях, фаховості, навиках, компетентностях та інших людських якостях, які необхідні для виконання різних функцій та завдань, задоволення суспільних потреб.

Оцінка трудового потенціалу підприємства є необхідним етапом в управлінні. Таким чином, вивчивши низку наукових джерел, можна зробити висновок, що трудовий потенціал підприємства можна визначити як поточну та перспективну здатність сукупності трудових ресурсів підприємства кількісно та якісно задовольняти потреби підприємства та найбільш ефективно реалізовувати його цілі за умови наявності достатнього обсягу ресурсів. При цьому трудовий потенціал працівників слід розглядати як складову трудових ресурсів підприємства, що створює синергетичний ефект у складі трудового колективу. При визначенні складових трудового потенціалу слід також враховувати характер бізнесу підприємства.

1.2. Відновлення трудового потенціалу як основи економічного розвитку країни

Трудовий потенціал є ключовим елементом у забезпеченні економічного розвитку та міжнародної конкурентоспроможності країни. Трудовий потенціал визначає можливості для технологічного, економічного та соціального зростання національної економіки. Україна має потужний Трудовий потенціал, який характеризується високим рівнем освіти, креативності, прагненням до саморозвитку та оновлення навичок, зокрема у сфері цифрових технологій.

Війна, розпочата Росією 24 лютого 2022 року, стала відправною точкою, яка змінила характер і траєкторію розвитку трудового потенціалу України. Внаслідок російської військової агресії Україна зазнала прямих і непрямих втрат трудового потенціалу. Водночас відбулося зміцнення національних норм і цінностей, пов'язаних зі зміцненням національної ідентичності. Саме трудовий потенціал визначає шанси України на існування на карті світу як незалежної та конкурентоспроможної держави у воєнний час.

У цьому дослідженні окреслено зміни в характері трудового потенціалу України внаслідок масштабної російської окупації та визначено основні напрями його відновлення у післявоєнний період.

Наразі існує дуже мало публікацій у цій науковій сфері, що пов'язано з труднощістю досліджень на цю тему. Серед перших публікацій – аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень від 5 березня 2022, в якій систематизовано втрати, яких зазнала Україна

внаслідок російської агресії з 2014 року по теперішній час [9]; заслуговує на увагу стаття Е. Ліванової, в якій узагальнено низку питань, пов'язаних з внутрішньо переміщеними особами в Україні [10].

Кілька досліджень щодо внутрішньо переміщених осіб в Україні [11] та українських мігрантів на польському кордоні [12] було опубліковано Міжнародною організацією з міграції (МОМ, 2022). Особливий інтерес становить серія опитувань, проведених соціологічною групою «Рейтинг» [13; 14].

Ю. Мацієвський, О. Левчук та І. Кузьмич, доповідь Національної академії наук України (2015) та інші публікації, що висвітлюють вплив конфлікту 2014 року на трудовий потенціал у Донецькій та Луганській областях, в яких можна виявити певну схожість [15; 16; 17].

Слід зазначити, що системного дослідження втрат трудового потенціалу внаслідок широкомасштабної агресії Росії не проводилося, головним чином через брак часу на проведення таких досліджень. Водночас виокремлення змін у трудовому потенціалі та визначення напрямів післявоєнної відбудови є нагальним завданням для відновлення економіки України.

Метою дослідження даної проблеми є виявлення основних тенденцій, що характеризують втрати та надбання трудового потенціалу в Україні під час війни, та визначення стратегічних напрямів відновлення у післявоєнний період.

Трудовий потенціал є запорукою економічного та технологічного зростання, а також розвитку культурних, моральних і демократичних цінностей у суспільстві. Трудовий потенціал є складовою людського капіталу країни. У цьому дослідженні поняття «людський капітал», запропоноване О. Грішновою, трактується і використовується як «сукупність продуктивних здібностей, особистих якостей і мотивів індивідів, сформованих і розвинених у результаті інвестицій, якими володіють індивіди, що використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і тим самим впливають на зростання доходів власника і національного доходу» [18, с. 16–17].

Проведений аналіз трудового потенціалу України напередодні повномасштабного російського вторгнення (24 лютого 2022 р.) засвідчує, що Україна має висококваліфіковану, добре освічену, креативну та мотивовану робочу силу. Згідно з Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів (GTCL, 2021), Україна посідає 61 місце зі 155 країн світу. Рейтинг базується на таких ключових показниках: Ефективність – 85 місце, Залучення – 80 місце, Зростання – 57 місце, Утримання – 59 місце, Професійно-технічні навички – 69 місце, Навички глобальних знань – 39 місце [19]. Перші чотири індикатори оцінюють умови, політику та сприяння розвитку людських ресурсів у країні, тоді як

останні два оцінюють результати попередніх індикаторів, тобто якість людських ресурсів.

Варто зазначити, що, незважаючи на відсутність сприятливих умов для розвитку людських ресурсів, країна отримала високий бал за глобальним індикатором знань, умінь та навичок. Цей індикатор враховує вплив людських ресурсів на економічний розвиток, таких як високоосвічена робоча сила, науковці, фахівці та топ-менеджери, а також інновації, високотехнологічний експорт, нові продукти та наукові праці.

Показник робочої сили використовується для визначення кількісних характеристик трудового потенціалу в довоєнний період. За даними Національної служби статистики України, у 2022 році чисельність робочої сили у віці 15 років і старше становила тільки 11,7 млн осіб, що відносно 2017 року дана чисельність зменшилась на 6,14 млн осіб, або майже на 35%. У 2021 році чисельність робочої сили у віці 15 років і старше становила 17,4 млн осіб або 42,1% населення відповідного віку; у 2020 році – 17,7 млн осіб або 42,4%; у 2019 році – 18,2 млн осіб або 43,3%. [20]. За останні кілька років чисельність робочої сили зменшилась приблизно на 800 000 осіб.

Станом на 2019 рік в Україні було зареєстровано робочу силу у віці від 15 до 70 років. За цим показником кількість зменшилась на 2,8 мільйона з 20,9 мільйона у 2010 році до 18,1 мільйона у 2019 році [21]. Наведені дані свідчать, що тенденція до скорочення працездатного населення у довоєнний період збереглася з часом на тлі несприятливого природного руху населення (рис. 3).

Слід зазначити, що кількісні показники чисельності населення та робочої сили у 2014–2015 роках дуже відрізняються. За цей період чисельність населення скоротилася на 2,5 млн осіб. Це було пов'язано з анексією Криму, російським вторгненням на схід України та окупацією частини Донецької та Луганської областей.

Крім того, ці дані свідчать про те, що в країні спостерігається природна тенденція до скорочення чисельності населення та робочої сили, яка посилюється трудовою міграцією. За даними Доповіді про світову міграцію (2022), у 2020 році Україна посіла сьоме місце серед країн походження мігрантів з 6,05 млн осіб, або 12,2% від загальної кількості населення [23]. Відтік трудового потенціалу зумовлений вищим рівнем заробітної плати за кордоном порівняно з Україною. Однак більшість трудових мігрантів мали сім'ї на батьківщині і мали намір переказувати свої заробітки на їх утримання та повернення додому.

Дослідження втрати трудового потенціалу внаслідок російської агресії 2022 р. доводить наступне. 24 лютого 2022 року Росія повністю вторглася в Україну. Внаслідок цього Україна зазнала значних втрат як людського капіталу так і зокрема трудового потенціалу. Ці втрати можна розділити

на прями та непрямі. Прямі втрати включають вимушене переміщення, депортацію мешканців України до Росії, вбивства цивільних осіб та загибель військовослужбовців.

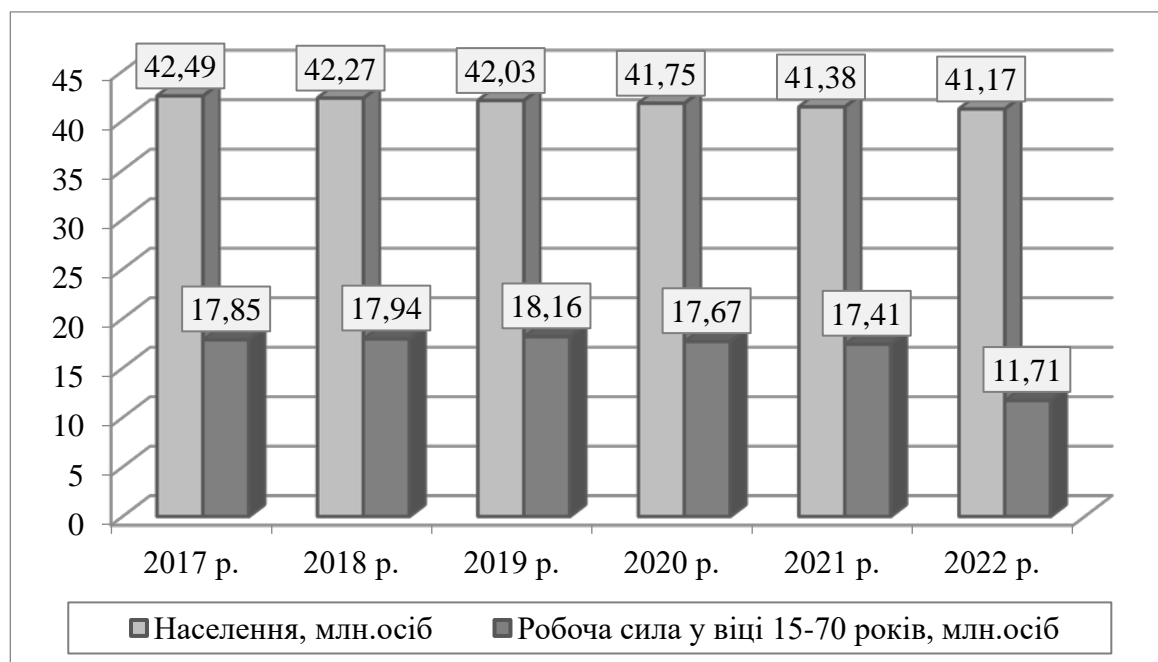


Рис. 3. Динаміка кількості населення та робочої сили України протягом 2017–2022 рр., млн. грн

Згідно зі звітом Міжнародної організації з міграції (МОМ) від 3 травня 2022 року, загальна кількість переміщених осіб становить 13,7 мільйона, з яких 5,7 мільйона виїхали з України. При цьому лише 4% недокументованих мігрантів мають намір виїхати, а 7% прийматимуть рішення про виїзд залежно від ситуації [11].

Можна припустити, що частина тих, хто виїхав з України, не повернеться. Це залежатиме від тривалості війни та масштабів руйнувань в Україні, а також від можливостей для українців знайти гідну роботу за кордоном і для українських студентів отримати доступ до системи освіти. Згідно з опитуванням ООН, проведеним 19 березня 2022 року, близько 30 відсотків тих, хто перетнув польський кордон, заявили, що потребують допомоги в пошуку роботи [12]. Це свідчить про те, що частина вимушених мігрантів готова приступити до роботи.

Варто зазначити, що з України виїжджають переважно жінки та діти, оскільки для чоловіків віком від 18 до 60 років діють обмеження. За даними Міністерства освіти і науки, із загальної кількості вимушено переміщених за кордон осіб 2,5 млн – це школярі та студенти, а 22 тис. – викладачі [24]. Щоб зрозуміти масштаби відтоку студентів та учнів, варто зазначити, що у 2020–2021 роках кількість учнів середніх шкіл в Україні

становить 4,2 мільйона, студентів вищих навчальних закладів – 1,1 мільйона, учнів професійно-технічних училищ – 0,17 мільйона та студентів професійно-технічних коледжів – 0,25 мільйона [25; 26; 27]. Ці дані свідчать про те, що близько 40% потенційної робочої сили учнівської та студентської молоді в Україні може бути втрачено.

Ситуацію з вимушеною міграцією українців шкільного та студентського віку слід аналізувати з двох точок зору. З одного боку, навчання молодих українців за кордоном створює нове, високоосвічене, мультикультурне молоде населення. Цьому сприятимуть доступ молодих українців до безкоштовної освіти в європейських країнах та програми допомоги етнічним групам, внутрішньо переміщеним з України. Наразі українським сім'ям, які перебувають за межами країни, пропонується програма тимчасового притулку терміном від одного до трьох років.

З іншого боку, певна кількість добре освічених молодих людей не повертається додому. Можна припустити, що більшість з них є студентами або старшокласниками. Ці молоді люди менш залежні від батьків через свій вік, і якщо вони продовжать навчання в європейському університеті або професійному училищі, то зможуть адаптуватися і асимілюватися в країні тимчасового перебування. Вибір молодих людей повернутися додому визначається двома основними факторами: тривалістю війни в Україні та відкритістю європейського ринку для гідної роботи.

Ще одним фактором втрати трудового потенціалу є вимушена «евакуація» громадян України до Росії. За даними, опублікованими Уповноваженою Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Людмилою Денісовою в українському телеграм-каналі, до Росії було евакуйовано 808 000 осіб, з них 147 000 дітей різного віку, включаючи немовлят (16 квітня 2022 року) [28]. За повідомленнями українських ЗМІ, що ґрунтуються на російських джерелах, кількість депортованих до Росії громадян України становить 1 002 429 осіб (28 квітня 2022 року), у тому числі 183 168 дітей [29].

Основна складність полягає в тому, що «переміщені» з окупованих Росією територій є повністю безправними і розселені в районах, віддалених від українського кордону. Загрозою для дітей та молоді є насильницьке нав'язування мови та культури, спрямоване на знищення ще не до кінця сформованої національної ідентичності та українських культурних норм.

Україна зазнала великих жертв серед цивільного населення. За даними Управління Верховного комісара ООН з прав людини, станом на 29 травня 2022 року 8766 осіб постраждали від військової окупації, у тому числі 4031 загиблий (261 дитина) та 4735 поранених (406 дітей) [30].

Ці дані супроводжуються застереженням, що кількість жертв є набагато більшою, але інформацію із зон активного конфлікту важко отримати.

Непрямі втрати включають втрату доходів підприємців, втрату заробітної плати найманих працівників і, що найважливіше, неможливість повною мірою використовувати інтелектуальний і творчий потенціал трудового потенціалу в результаті конфлікту в Україні. До непрямих втрат також можна віднести потенційні втрати у сфері освіти, такі як недоінвестування у трудовий потенціал через руйнування освітньої інфраструктури, неможливість надання освітніх послуг у повному обсязі та відсутність доступу до освітніх послуг для всіх учасників освітнього процесу. Перелік непрямих втрат не є вичерпним і потребує детального вивчення та прорахунку у післявоєнний період.

У воєнний час неможливо повною мірою використовувати інтелектуальний та творчий потенціал людського капіталу країни. Це пов'язано з втратою роботи та інших прибуткових занять в Україні внаслідок руйнування підприємств та організацій. Внаслідок зміни цінностей деякі підприємства опинилися в ситуації часткової або повної втрати попиту на свої товари та послуги.

Ця ситуація ускладнюється труднощами, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи та ті, хто емігрував за кордон, у пошуку гідної роботи. На території України, де немає активних бойових дій, фактором є необхідність витратити час, кошти та людські ресурси (фахівців) на передислокацію та налагодження виробничих потужностей, а також низький рівень ділової активності через зниження платоспроможності населення. Найбільшою перешкодою за кордоном є мовний бар'єр, який посилюється гострою конкуренцією на ринку праці та місцевим законодавством країни перебування (перевірка кваліфікації та ліцензій біженців на виконання кваліфікованої роботи, яку вони виконують у себе на батьківщині).

Перш за все, більшість українців перебувають у ситуації, яку можна охарактеризувати як стресову, що є несприятливим фоном для розвитку креативності та самореалізації трудового потенціалу. За даними опитування, проведеного соціологічною групою «Рейтинг» (8-е опитування, 6 квітня 2022 року), 50% респондентів охарактеризували свою ситуацію як напружену або дуже напружену, а 71% зазначили, що відчувають середній рівень емоційного виснаження [14]. Такі умови не є сприятливими для активної та творчої зайнятості.

Освітня складова формування трудового потенціалу є найважливішою інвестицією в людський капітал, яка формує і розвиває особистості та уможлиблює інноваційний розвиток економіки країни. Трудовий потенціал стає рушійною силою цифрової трансформації економіки. Це вимагає систематичних і значних інвестицій в освіту через створення

гнучкої та технологічно розвиненої системи освіти, яка б відповідала потребам світу праці.

Внаслідок тотальної війни освітня інфраструктура руйнується з кожним днем: Станом на 27 травня 2022 року було зруйновано або пошкоджено щонайменше 621 дитячий садок та 1 123 заклади середньої та вищої освіти. Економічні збитки лише цих закладів склали 278 мільйонів доларів США. Економічні збитки лише цих установ склали 278 мільйонів доларів США. Втрати України від руйнування фізичної інфраструктури (житлово-комунального господарства, доріг, залізниць тощо).

Збитки у фізичній інфраструктурі України (житлово-комунальне господарство, дороги, залізнична інфраструктура, навчальні заклади, медичні установи тощо), зруйнованій державою-агресором, склали понад 1505,5 мільярдів доларів США. Вартість цієї інфраструктури становить понад 105,5 млрд доларів США [31].

Величезним викликом для національної системи освіти є освітній процес на новоокупованих територіях, який відбувається за трьома сценаріями: припинення освітнього процесу, продовження освітнього процесу за українськими стандартами та здійснення освітнього процесу за стандартами окупанта [32]. Випадки відновлення освітнього процесу зі зміною стандартів, вимог та програм були зафіксовані в Енергодарі, Мелітополі, Волновасі, Маріуполі та Ставрополі [32].

На підконтрольних Україні територіях негативним наслідком стало припинення освітнього процесу в перші два-чотири тижні військової окупації. У більшості навчальних закладів відновилося дистанційне навчання з використанням інформаційних технологій. У районах активних бойових дій заняття взагалі не проводилися, а у відносно спокійних районах навчальний процес був перерваний серією авіаударів. Це означає, що частина навчального матеріалу переноситься на самостійне вивчення без належного пояснення.

Це посилює умови психологічного та емоційного стресу і значно знижує як якість навчання, так і здатність розпізнавати та опрацьовувати матеріал. Не всі учасники мають доступ до навчальних матеріалів через недостатній інтернет-зв'язок та відсутність необхідного технічного обладнання. Більшість учнів користуються смартфонами, що обмежує їхню здатність виконувати завдання в класі. У вищих та професійно-технічних навчальних закладах деякі навчальні матеріали скасовані або перенесені на наступний навчальний рік. Ці проблеми загострюються труднощами, з якими зіткнулася освітня галузь після березня 2020 року через карантинні обмеження, спричинені COVID-19. Водночас перехід освітнього процесу в онлайн-формат у попередньому та поточному роках заклав підґрунтя для швидкого відновлення освітнього процесу в умовах

воєнного часу. Однак справедливо буде сказати, що загальна якість дистанційної освіти після 2020 року ще не досягла рівня, який би гарантував зростання трудового потенціалу, не кажучи вже про те, щоб наздогнати чи утримати допандемічний рівень.

Попри значні втрати людських ресурсів, Україна також досягла певних успіхів. Підсумуємо основні досягнення. Перше – це зміцнення національної ідентичності, про що свідчать результати опитування, проведеного рейтинговим агентством (1000 респондентів, 27 квітня 2022 року). 92% респондентів вважають себе українцями, тоді як росіянами – лише 5%. У період з 2008 по 2014 рік 83% громадян вважали себе українцями, а 15% – росіянами. 89% респондентів охарактеризували дії російських військ як геноцид проти українців [13].

Більшість респондентів (80%) визнають українську мову рідною, але лише 51% користуються нею регулярно. Особливо варто відзначити, що цей показник зріс на 10 відсоткових пунктів у період з 2012 по 2022 рік [13]. Однак такі темпи зростання використання української мови в повсякденному житті важко назвати задовільними. Основною причиною цього є прогалини в державній політиці у «мовному питанні».

Російська військова окупація змусила українців переглянути своє ставлення до радянського минулого та української мови. Друга причина полягає в тому, що війна спровокувала русифікацію української громадської думки та призвела до зміни національних цінностей. Гордість за свою країну та патріотизм стали візитною карткою українців. Українці почали надавати пріоритет нематеріальним цінностям, таким як спілкування з близькими, соціальна взаємодія, взаємодопомога та альтруїзм. У свою чергу, матеріальні цінності відійшли на другий план. Як наслідок, серед українців відбулося відродження активної громадянської позиції. Виникла спільнота однодумців, об'єднаних новими цінностями, і ця спільнота, можна сказати, вийшла за межі національних кордонів.

По-третє, зміна національних цінностей посилила волонтерський рух, який поширився після Майдану та Революції Гідності 2014 року. Український волонтерський рух характеризується активною участю громадян, зацікавлених у вирішенні проблем суспільства. Окрім матеріального внеску волонтерів та небайдужих громадян, важливо відзначити масштабне залучення українців до надання інформаційної та організаційної підтримки. Наприклад, розбудова оборонних структур для загонів територіальної оборони, їдалень, пошук житла, допомога внутрішньо переміщеним особам у працевлаштуванні, надання професійних трудових послуг лікарями, вчителями та вихователями.

Наприклад, надання безкоштовних професійних трудових послуг лікарями, вчителями, вихователями, юристами та іншими фахівцями тим,

хто постраждав від нападу. Окремої згадки заслуговують добровільні цифрові трудові послуги.

По-четверте, важливим досягненням є створення національної цифрової культури, що базується на здатності користувачів ідентифікувати точну та релевантну інформацію та дотриманні правил інформаційної безпеки та гігієни. Україна перебуває на початковому етапі створення національної цифрової культури. Водночас, з початком війни більшість українських користувачів змінили свої звички використання інформаційних онлайн-ресурсів, зокрема зросла довіра до державних ресурсів, змінилося ставлення до захисту персональних даних, змінилася поведінка в соціальних мережах. Загалом українці стали більш свідомими у споживанні, поширенні інформації та дотриманні правил інформаційної безпеки.

На тлі зростання цифрової культури, активного розвитку цифрових навичок серед населення в Україні сформувалася потужна ІТ-спільнота. Станом на 27 травня 2022 року на однойменному веб-сайті було зареєстровано 82255 користувачів [33] ІТ-корпус складається з розробників, експертів та аналітиків з кібербезпеки, економістів, таргетологів, копірайтерів, дизайнерів та інших фахівців з різних галузей, які мають високу мотивацію служити своїй країні за допомогою цифрових технологій.

На основі проведеного дослідження доцільно окреслити, що повоєнне відновлення трудового потенціалу необхідне і можливе. Україна має значні резерви для відновлення трудового потенціалу. Один з них – повернення українських громадян на Батьківщину, інший – створення ефективної системи формування та розвитку трудового потенціалу в країні.

Основними стратегічними напрямками державної політики у першій сфері є:

1. Вона має базуватися на принципово новому підході. Така реконструкція передбачає не лише скління розбитих вікон, а й розбудову «розумних» міст. Такі міста характеризуються інтелектуальними системами життєзабезпечення, розвитком, орієнтованим на людину, та участю громадян в управлінні. Житлові комплекси спроектовані так, щоб задовольняти потреби людей, а не забудовників.

Програми сприяння розвитку бізнесу та самозайнятості є ключовими умовами для створення середовища, в яке хочеться повертатися. Комплексний, що включає такі механізми підтримки, як фінансові (податкові стимули, кредитні схеми, інвестиційні проекти), регуляторні (спрощені правила регулювання та управління бізнесом), освітні (навчання найкращим бізнес-практикам) та цифрові (побудова цілісної цифрової інфраструктури). Це має бути Відновлення бізнес-середовища

має базуватися на створенні робочих місць з гідними умовами праці. Такий підхід створить необхідні умови для повернення трудового потенціалу на батьківщину, незважаючи на те, що певна частина трудового потенціалу вже знайшла гідну роботу за кордоном.

Важливим доповненням до вищезазначених заходів є розробка та впровадження програм психологічної підтримки, спрямованих на возз'єднання сімей. Війна призвела до розпаду сімей, жінки та діти виїхали за кордон, а чоловіки залишилися в Україні. Кожна сім'я мала свій власний досвід, стикалася з власними труднощами і вчилася жити окремо. Сім'ї, які виїхали за кордон, частково асимілювалися в іншому культурному та соціальному середовищі. Це створило потенційні розриви між сім'ями, які можуть поглибитися під час економічної кризи. Тому необхідно розробити та впровадити програми психологічної реабілітації для возз'єднання сімей на національному рівні.

Реалізація першого етапу заходів має бути доповнена другим етапом, на якому слід наголосити на таких стратегічних аспектах.

1. Реформа системи загальної середньої освіти має ґрунтуватися на створенні сприятливого середовища для розвитку людських ресурсів країни, посиленні технологічної складової освітнього процесу, забезпеченні рівних умов навчання у міській та сільській місцевості та використанні кращих міжнародних інституційних практик.

2. Скоротити кількість вищих навчальних закладів та замінити їх університетськими центрами з потужною, сучасною матеріально-технічною базою, інтегрованими в бізнес-середовище. Державна політика у цій сфері має бути спрямована на створення сприятливого наукового середовища для внутрішніх та зовнішніх інвестицій.

3. Розширення дослідницьких проєктів та програм обміну досвідом, що дасть змогу викладачам і співробітникам вищих навчальних закладів країни підвищувати кваліфікацію в іноземних університетах.

4. Важливим напрямом має стати національна програма створення та розвитку цифрової культури в Україні. Така програма має включати засади, принципи та цінності цифрової культури країни, механізми її впровадження серед людей різного віку та відповідні джерела фінансування. Програма також має передбачати запровадження відповідних курсів та дисциплін у навчальних закладах.

Висновки

Ці дані не є остаточними, війна триває, і втрати трудового потенціалу зростають зі зміцненням громадянського статусу, національної самоідентифікації та активізацією волонтерських рухів, у тому числі в цифровій формі.

Трудовий потенціал є основним джерелом післявоєнного економічного розвитку. Для повернення трудового потенціалу на батьківщину необхідно розробити національну політику, засновану на впровадженні концепції «Розумного міста», що передбачає реконструкцію житла та цивільної інфраструктури, програми стимулювання розвитку бізнесу, психологічну реабілітацію та заходи з возз'єднання сімей.

Оновлення та модернізація системи освіти є необхідною умовою для формування та розвитку трудового потенціалу в країні. Впровадження програм цифрової безпеки є фундаментальним елементом. Важливо забезпечити сприятливі та рівні умови доступу до загальної середньої освіти для всіх учасників освітнього процесу.

Система вищої освіти потребує заходів щодо створення потужних дослідницьких центрів, скорочення кількості існуючих вищих навчальних закладів та створення сприятливого дослідницького середовища для залучення інвестицій та розширення міжнародних програм і проектів. Це стане рушійною силою для відновлення та розвитку економіки в післявоєнний період. Реалізація цих напрямів в освітньому секторі має бути посилена розробкою та впровадженням національних програм створення та розвитку цифрової культури.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
2. Линенко А.В., Шевченко О.Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2008. № 4. С. 111–116.
3. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2011. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.pdf
4. Михайленко О.В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу. URL: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.htm
5. Сімчера О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. *Економічний простір*. № 75. Дніпропетровськ : ПДАБА, 2013. 308 с.
6. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика». НАН України. Ін-т регіон. досліджень. Л., 2005. 46 с.
7. Верхоглядова Н.І., Русієнко М.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка*. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf
8. Шило К.М. Структура трудового потенціалу України. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2011. URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2011_4/28.pdf

9. Стратегічна ціна російської агресії для економіки України / за наук. ред. Я.А. Жаліла. Київ : НІСД, 2022. 67 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-03/ad-5-03-2022_0.pdf
10. Лібанова Е. Війна з Росією: як дати роботу біженцям і що робити після. *Дзеркало тижня*. 16.03.2022. URL: <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/vijna-z-rosijeju-jak-dati-robotu-bizhentsjam-i-shcho-robiti-pislja.html>
11. Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 4 (29 April – 3 May 2022). ІМО. URL: <https://dtm.iom.int/ukraine>
12. Poland – Ukraine Displacement. Displacement and Intentions Survey. 19 March 2022. МОМ. 2022. URL: <https://dtm.iom.int/ukraine>
13. Десяте загальнонаціональне опитування: ідеологічні маркери війни. *СГ «Рейтинг»*. 2022. URL: <https://ratinggroup.ua/research/ukraine>
14. Восьме загальнонаціональне опитування: психологічні маркери війни. *СГ «Рейтинг»*. 2022. URL: <https://ratinggroup.ua/research/ukraine>
15. Мацієвський Ю.В. Внутрішній конфлікт чи прихована агресія: академічна дискусія і експертні оцінки війни на Донбасі. *Політичне життя*. 2019. № 2. С. 55–68.
16. Левчук О.В., Кузьміч І.І. Військово-економічні аспекти застосування людського капіталу: проблеми та шляхи оптимізації. *Економіка та суспільство*. 2017. № 12. С. 110–116.
17. Відродження Донбасу: оцінка соціально-економічних втрат і пріоритетні напрями державної політики: *Доповідь НАНУ*. 2015. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2015/2015_mono_Strategiya.pdf
18. Грішнова О. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Знання, 2001. 254 с.
19. The Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID. *INSEAD Fontainebleau*. 2021. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>
20. Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами [2019–2021]. *Держслужба статистики України*. 2022. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
21. Основні показники ринку праці [2000–2013]. *Держслужба статистики України*. 2022. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
22. Населення [2000–2021]. *Держслужба статистики України*. 2022. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
23. World Migration Report 2022. ІМО. 2022. URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive>
24. Біженцями стали 22 тисячі українських вчителів. *Конкурент*. 14.04.2022. URL: https://konkurent.ua/archives/?page=2&end_date=2022-04-14&start_date=2022-04-14
25. Заклади загальної середньої освіти [1999–2021]. *Держслужба статистики України*. 2022. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
26. Заклади вищої та фахової передвищої освіти [1999–2021]. *Держслужба статистики України*. 2022. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
27. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти [1999–2021]. *Держслужба статистики України*. 2022. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
28. Денісова Л. *Телеграм канал*. 18.04.2022 р. URL: <https://xn--80affa3aj0al.xn--80asehdb/>
29. Диняк А. Росія визнала примусову депортацію українців. Львівський портал. 28.04.2022. URL: <https://portal.lviv.ua/news/2022/04/28/rosiia-vyznala-prymusovu-deportatsiiu-ukraintsiv>

30. Ukraine: civilian casualty update OHCHR. 26.05.2022. URL: <https://ukraine.un.org/uk/183647-ukrayina-vtraty-sered-tsyvilnykh-osib-stanom-na-26-travnnya-2022-roku>
31. Втрати економіки України. КШЕ. 27.05.2022. URL: <https://kse.ua/ua/about-the-school/news/zagalna-suma-pryamih-zbitkiv-infrastrukturi-vzhe-perevishhuye-105-5-mlrd/>
32. Освіта на окупованих територіях України. CEDOS. 2022. URL: <https://cedos.org.ua/researches/osvita-na-okupovanyh-terytoriyah-ukrayiny-24-lyutogo-30-kvitnya-2022/>
33. IT army of Ukraine. 2022. URL: <https://itarmy.com.ua/>

References:

1. Hrynova V.M., Pysarevska H.I.(2012). *Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva: monohrafiia* [Management of the personnel potential of the enterprise: monography]. Kh.: Vyd. KhNEU.
2. Lynenko A.V., Shevchenko O.L. (2008). Sutnist y analiz trudovoho potentsialu pidpriemstva za pokaznykamy efektyvnosti yoho vykorystannia [The Essence and Analysis of the Labor Potential of an Enterprise by the Indicators of Efficiency]. *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomiky ta pidpriemnytstvo*. № 4.
3. Rovenska V.V. (2011). Trudovyi potentsial pidpriemstva: poniattia, struktura [Labor potential of an enterprise: concept, structure]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*. Available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.pdf
4. Mykhailenko O.V. Teoretychni aspekty rozvytku ta otsinky trudovoho potentsialu [Theoretical aspects of development and assessment of labor potential]. Available at: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.htm
5. Simchera O.I. (2013). Naukovi pidkhody do doslidzhennia sutnosti trudovoho potentsialu pidpriemstva [Scientific approaches to the study of the essence of the labor potential of the enterprise]. *Ekonomichniy prostir*. №75. Dnipropetrovsk: PDABA.
6. Shevchuk L.T. (2005). *Medyko-sotsialni osnovy vykorystannia trudovoho potentsialu v Ukraini* [Medical and social bases of labor potential utilization in Ukraine]: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia d-ra ekon. nauk: 08.09.01. In-t rehion. doslidzen. L.
7. Verkhohliadova N.I., Rusiienko M.I. Kharakterystyka i struktura trudovoho potentsialu pidpriemstva [Characteristics and structure of the labor potential of the enterprise]. *Innovatsiina ekonomika. Vseukrainskyi naukovo-vyrobnyi zhurnal*. Available at: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf
8. Shylo K.M. (2011). Struktura trudovoho potentsialu Ukrainy [Structure of the labor potential of Ukraine]. *Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka*. Available at: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2011_4/28.pdf
9. Ya.A. Zhalila (ed.) (2022). Stratehichna tsina rosiiskoi ahresii dlia ekonomiky Ukrainy [The strategic cost of Russian aggression for Ukraine's economy]. Kyiv: NISD. Available at: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-03/ad-5-03-2022_0.pdf
10. Libanova E. (2022). Viina z Rosiieiu: yak daty robotu bizhentsiam i shcho robyty pislia [War with Russia: how to give jobs to refugees and what to do afterwards]. *Dzerkalo tyzhnia*. Available at: <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/vijna-z-rosijeju-jak-dati-robotu-bizhentsjam-i-shcho-robiti-pislja.html> (accessed March 16, 2022).
11. Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 4. IMO. Available at: <https://dtm.iom.int/ukraine/> (accessed April 29-May 3, 2022).

12. Poland – Ukraine Displacement. Displacement and Intentions Survey. MOM. Available at: <https://dtm.iom.int/ukraine/> (accessed March 19, 2022).
13. Desiate zahalnonatsionalne opytuvannia: ideolohichni markery viiny (2022) [Tenth National Survey: Ideological Markers of War]. *SH «Reitynh»*. Available at: <https://ratinggroup.ua/research/ukraine>
14. Vosme zahalnonatsionalne opytuvannia: psykholohichni markery viiny (2022) [Eighth National Survey: Psychological Markers of War]. *SH «Reitynh»*. Available at: <https://ratinggroup.ua/research/ukraine/>
15. Matsiievskiy Yu.V. (2019). Vnutrishnii konflikt chy prykhovana ahresiiia: akademichna dyskusiia i ekspertni otsinky viiny na Donbasi [Internal conflict or hidden aggression: academic discussion and expert assessments of the war in Donbas]. *Politychne zhyttia*. № 2.
16. Levchuk O.V., Kuzmich I.I. (2017). Viiskovo-ekonomichni aspekty zastosuvannia liudskoho kapitalu: problemy ta shliakhy optymizatsii [Military-Economic Aspects of Human Capital Use: Problems and Ways of Optimization]. *Ekonomika ta suspilstvo*. № 12.
17. Vidrozhennia Donbasu: otsinka sotsialno-ekonomichnykh vtrat i priorytetni napriamy derzhavnoi polityky: Dopovid NANU [Revival of Donbas: assessment of socio-economic losses and priority areas of state policy: Report of the National Academy of Sciences]. Available at: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2015/2015_mono_Strategiya.pdf
18. Hrishnova O. (2001). Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]. Kyiv: Znannia.
19. The Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID. INSEAD *Fontainebleau*. Available at: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>
20. Robocha syly za statti, typom mistsevosti ta vikovymy hrupamy (2022) [Labor force by gender, type of area and age groups]. *Derzhsluzhba statystyky Ukrainy*. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
21. Derzhsluzhba statystyky Ukrainy. Osnovni pokaznyky rynku pratsi [2000–2013] [Key indicators of the labor market]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
22. Derzhsluzhba statystyky Ukrainy (2022). Naselennia [2000–2021] [Population]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
23. World Migration Report 2022. *IMO*. Available at: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive>
24. Bizhentsiamy staly 22 tysiachi ukrainskykh vchyteliv [22 thousand Ukrainian teachers became refugees]. *Konkurent*. Available at: https://konkurent.ua/archives/?page=2&end_date=2022-04-14&start_date=2022-04-14. (accessed April 14, 2022).
25. Derzhsluzhba statystyky Ukrainy (2022). Zaklady zahalnoi serednoi osvity [1999–2021] [General secondary education institutions]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
26. Derzhsluzhba statystyky Ukrainy (2022). Zaklady vyshchoi ta fakhovoi peredvyshchoi osvity [1999–2021] [Higher and professional pre-higher education institutions]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
27. Derzhsluzhba statystyky Ukrainy (2022). Zaklady profesiinoy (profesiino-tekhnichnoy) osvity [1999–2021] [Vocational (vocational and technical) education institutions]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
28. Denisova L. *Telehram kanal*. Available at: <https://xn--80affa3aj0al.xn--80asehdb/> (accessed April 18, 2022).

29. Dyniak A. Rosiia vyznala prymusovu deportatsiiu ukrainsiv [Russia recognizes forced deportation of Ukrainians]. *Lvivskyi portal*. Available at: <https://portal.lviv.ua/news/2022/04/28/rosiia-vyznala-prymusovu-deportatsiiu-ukrainsiv> (accessed April 28, 2022).

30. Ukraine: civilian casualty update OHCHR. Available at: <https://ukraine.un.org/uk/183647-ukrayina-vtraty-sered-tsyvilnykh-osib-stanom-na-26-travnya-2022-roku> (accessed May 26, 2022).

31. Vtraty ekonomiky Ukrainy [Losses of the Ukrainian economy]. *KShE*. Available at: <https://kse.ua/ua/about-the-school/news/zagalna-suma-pryamih-zbitkiv-infrastrukturi-vzhe-perevishhuye-105-5-mlrd/> (accessed May 27, 2022).

32. CEDOS (2022). Osvita na okupovanykh terytoriiakh Ukrainy [Education in the occupied territories of Ukraine]. Available at: <https://cedos.org.ua/researches/osvita-na-okupovanyh-terytoriyah-ukrayiny-24-lyutogo-30-kvitnya-2022>

33. IT army of Ukraine (2022). Available at: <https://itarmy.com.ua>