

УДК: 351

DOI: 10.35432/tisb312024306616

Леся Брич*к.н.держ.упр.,**доцент кафедри педагогіки та інноваційної освіти,
Інституту права, психології та інноваційної освіти
Національного університету "Львівська політехніка"**<https://orcid.org/0000-0001-8338-9573>**e-mail: varlesvol@gmail.com*

ПЕРЕОСМИСЛЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПЕРІОД ВОЄННОГО ЧАСУ: ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЙОГО РОЗВИТКОМ

Метою дослідження є дослідження особливостей переосмислення поняття людський капітал в період воєнного часу. Доведено, що дослідження змін у тому, як ми розглядаємо людський капітал та інвестуємо в нього, виявляє не тільки економічні та технологічні зрушення, а й глибшу еволюцію суспільства у напрямку стійкості, інклюзивності та адаптивності. Таке розуміння важливе для політиків, викладачів та бізнес-лідерів, оскільки вони розробляють стратегії побудови більш стійкого, справедливого та далекоглядного суспільства. Визначено, що війна в Україні продемонструвала важливість міжнародного співробітництва та мобільності у розвитку людського капіталу. Оскільки світова спільнота відреагувала санкціями проти Росії та підтримкою України, відбувся значний обмін знаннями, навичками та ресурсами, які вплинули на людський капітал у міжнародному масштабі. Доведено, що війна в Україні глибоко вплинула на концепцію людського капіталу, розширивши його за рамки економічної продуктивності та включивши до нього стійкість, адаптованість та ширший спектр навичок та компетенцій, необхідних для національного виживання та відновлення. Визначено, що людський капітал — це сукупність знань, навичок, здібностей та інших характеристик людини, які вона використовує для виробництва економічних благ. Це включає освіту, досвід, здоров'я, та інтелектуальні здібності. В умовах війни, поняття людського капіталу розширюється, включаючи не лише традиційні аспекти, але й такі як вміння швидко адаптуватися до змін, володіння навичками антикризового управління, спроможність до самозахисту, та готовність до відновлення поствоєнної стабільності. Визначено, що в період воєнного часу людський капітал – це готовність до мобілізації, психологічну стійкість, та вміння ефективно реагувати на надзвичайні ситуації. Ці якості стають критично важливими для підтримки національної безпеки та відновлення після перемоги.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, розвиток капіталу, державне управління, національна безпека, воєнний стан.

Lesia Brych*PhD of Public Administration**Associate Professor of the Department of Pedagogy and Innovative Education**Institute of Law, Psychology and Innovative Education**Lviv Polytechnic National University**<https://orcid.org/0000-0001-8338-9573>**e-mail: varlesvol@gmail.com*

RETHINKING THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL DURING WARTIME: FUNDAMENTALS OF STATE MANAGEMENT OF ITS DEVELOPMENT

The purpose of the study is to explore the features of rethinking the concept of human capital during wartime. Research into changes in the way we view and invest in human capital has been proven to reveal not only economic and technological shifts, but also a deeper evolution of society towards sustainability, inclusiveness and adaptability. Such understanding is important for policymakers, educators, and business leaders as they develop strategies to build more sustainable, equitable, and forward-looking societies. It has been established that the war in Ukraine demonstrated the importance of international cooperation and mobility in the development of human capital. As the global community responded with sanctions against Russia and support for Ukraine, there was a significant exchange of knowledge, skills and resources that impacted human capital on an international scale. The war in Ukraine has been shown to influence the concept of human capital, expanding it beyond economic productivity to include resilience, adaptability and a broader range of skills and competencies needed for national survival and recovery. It has been determined that human capital is the totality of knowledge, skills, abilities and other human characteristics used to produce economic goods. This includes education, experience, health and intellectual ability. In war conditions, the concept of human capital expands, including not only traditional aspects, but also such as the ability to quickly adapt to changes, possession of crisis management skills, the ability to self-defense and readiness to restore post-war stability. It has been determined that during wartime human capital is the readiness for mobilization, psychological stability and the ability to effectively respond to emergency situations. However, the war highlighted the importance of a variety of competencies, including crisis management, emergency response, and logistics coordination. It should be noted that it is the investment in human capital during martial law that emphasizes the development of specific technical skills that directly support the war effort. These qualities become critical to maintaining national security and recovery after victory.

Key words: investments, human capital, capital development, state management, national security, martial law.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Дослідження того, як в останні роки розвивалися концепція та сутність людського капіталу та інвестицій у нього, має вирішальне значення для розуміння змін у глобальних економічних стратегіях, динаміці робочої сили та соціальному прогресі. У міру того, як технологічні досягнення та глобалізація змінюють галузі, традиційна концепція людського капіталу, переважно орієнтована на базову освіту та охорону здоров'я, розширилася і тепер включає цифрову грамотність, безперервне навчання та м'які навички, такі як адаптивність, вирішення проблем та емоційний інтелект. Такого роду еволюція наголошує на необхідності адаптації освітніх систем та програм корпоративного навчання, гарантуючи, що вони готують людей не тільки до виходу на ринок праці, а й до процвітання

на все більш нестабільному та складному ринку праці. Нещодавній глобальний акцент на інноваціях та впровадженні технологій зажадав глибших інвестицій у людський капітал для заохочення творчості та підприємницького духу. Цей зсув особливо важливий у міру переходу економіки від виробництва до економіки, що базується на знаннях. Інвестиції у вищу освіту та професійний розвиток у галузях STEM (наука, технології, інженерія та математика), а також у мистецтво та гуманітарні науки сприяють інноваціям. Такого роду розширений освітній фокус підтримує всебічну базу людського капіталу, здатну сприяти національному та глобальному прогресу у галузі технологій, культури та соціальних структур. Інвестиції у забезпечення доступності якісної освіти та можливостей кар'єрного зростання для всіх соціально-економічних, расових та гендерних груп зміцнюють соціальну згуртованість та підвищують національну конкурентоспроможність. Така інклюзивність не тільки сприяє справедливості, а й повністю розкриває потенціал населення країни, сприяючи стійкішому та стійкішому економічному зростанню. Поточні глобальні проблеми, такі як зміна клімату, проблеми охорони здоров'я та воєнний стан в країні, наголошують на вирішальній ролі людського капіталу в кризовій стійкості та управлінні. Вкрай важливо інвестувати в людський капітал, щоб озброїти людей знаннями та навичками, необхідними для вирішення цих проблем та адаптації до них.

Вищеописане й багато чого інше лише уможливорює саму актуалізацію питання дослідження нового розуміння людського капіталу під впливом гіпердинамічності зовнішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Важливі аспекти проблем розвитку людського капіталу розкривалися в роботах таких вчених як А. Даниленко, В. Данилишин, В. Дем'янишин, В. Зайчикова, М. Карлін, О. Кириленко, В. Коваленко, О. Ковалюк, В. Кравченко, А. Крисоватий, М. Крупка, О. Силкін, та інші. Проте, зазначимо при цьому, що ряд теорії і концепцій щодо врахування воєнного стану й те як він змінив поняття людського капіталу при цьому досі залишаються не розкритими в повній мірі, що і зумовило вибір даної тематики і її сучасну актуальність.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є дослідження особливостей переосмислення поняття людський капітал в період воєнного часу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Історично концепція людського капіталу значно змінилася, відбиваючи ширші економічні, соціальні та технологічні зміни у різні епохи. Спочатку, в аграрну епоху, увага до людського капіталу була мінімальною, з упором переважно на кількість робочої сили, а не на її якість. Освіта була обмеженою і часто ексклюзивною, зазвичай призначалася для елітних класів, у той час як більшість населення, зайнята в сільському господарстві або ручній праці, не отримувала формальної освіти. Інвестиції в людський капітал не розглядалися як пріоритет економічного зростання, який більшою мірою був обумовлений землею та фізичною працею. При цьому, саме з приходом промислової революції наприкінці 18 і на початку 19 століть сприйняття людського капіталу почало змінюватися. Вимоги нових промислових технологій та потреба в робочій силі, що має механічні, а потім і фабричні навички, призвели до виникнення більш формалізованих систем освіти, особливо в міських районах. У цей період взаємозв'язок між підвищенням кваліфікації працівників та підвищенням продуктивності став більш очевидним, що сприяло збільшенню інвестицій у шкільне та професійне навчання [1-3]. Ця епоха ознаменувала початок широкого визнання важливості інвестицій у людський капітал для задоволення

потреб економічних структур, що змінюються.

У 20-му столітті, особливо після Другої світової війни, концепція людського капіталу набула певнішої форми, коли популяризували ідею про те, що інвестиції в освіту, охорону здоров'я та підготовку робітників є критично важливими економічними витратами. У цю епоху відбулося значне розширення доступу до вищої освіти та охорони здоров'я, чому сприяло зростаюче переконання, що здорова, освічена робоча сила необхідна для національного процвітання та конкурентоспроможності. Уряди у всьому світі почали виділяти значні кошти на системи державної освіти, вищої освіти та громадської охорони здоров'я, визнаючи, що вони є основою економічного зростання [4-5]. При цьому, вже наприкінці 20-го та на початку 21-го століть відбулася подальша еволюція концепції людського капіталу з зростаючою увагою до навчання протягом усього життя та постійного вдосконалення навичок, необхідних в умовах економіки, дедалі більше заснованої на знаннях. Розвиток інформаційних технологій та сектору послуг зажадав не тільки кваліфікованої робочої сили, а й адаптованої та здатної до безперервного навчання. Отже, інвестиції в людський капітал вийшли за рамки традиційної освіти та охорони здоров'я та включають програми професійного розвитку, курси цифрової грамотності та інші форми безперервного навчання [6-7].

Сьогодні розуміння людського капіталу є всеосяжним та охоплює широкий спектр атрибутів: від когнітивних та технічних навичок до соціального та емоційного інтелекту. Глобалізація економіки та швидкі темпи технологічних змін посилили потребу в компетентній робочій силі, що легко адаптується [8-10]. Також зростає розуміння соціальних аспектів людського капіталу, включаючи необхідність різноманітності, справедливості та інклюзивності у розвитку сильної, інноваційної та сталої робочої сили (табл.1).

Таблиця 1

Сучасні підходи до розуміння процесу інвестування у розвиток людського капіталу

Інтегративний підхід	Технологічно орієнтований підхід
Інтегративний підхід акцентує на необхідності враховувати різноманітні аспекти людського розвитку при інвестуванні в людський капітал	Підхід зосереджується на використанні технологій для підвищення ефективності інвестицій в людський капітал
Підхід вимагає від державних і приватних організацій створення програм, які підтримують особистісний розвиток на різних етапах життя, від раннього дитинства до старості	Включає використання цифрових платформ для навчання та розвитку навичок, що особливо актуально в контексті глобального переходу до цифрової економіки
Комплексні програми, що включають дошкільну освіту, шкільні ініціативи з кар'єрного розвитку, а також підтримку навчання протягом усього життя для дорослих. Це сприяє створенню гнучкої і адаптивної робочої сили, здатної відповідати викликам сучасного світу	Онлайн-платформи та навчальні курси, такі як MOOCs (масові відкриті онлайн-курси), віртуальні симуляції та інтерактивні ігри, дозволяють людям незалежно від їх місця проживання отримувати доступ до освіти високої якості

Джерело: створено автором

Введення воєнного стану потребує суттєвої переоцінки та реструктуризації інвестицій у людський капітал. У мирний час інвестиції в людський капітал зазвичай фокусуються на широких освітніх програмах, покращенні охорони здоров'я та розвитку робочої сили, спрямованих на довгострокове економічне зростання. Однак коли у відповідь на агресію росії оголошується воєнний стан, на перший план виходять невідкладні та невідкладні потреби національної безпеки та виживання, що призводить до зміни пріоритетів та радикального перерозподілу ресурсів. Відтак, в умовах воєнного стану відбувається швидке і значне зрушення у бік інвестицій у військові та оборонні навички. Традиційні освітні програми можуть бути скориговані, щоб включити більше освіти у галузі національної оборони, навичок виживання та навіть базової військової підготовки для цивільних осіб. Це має вирішальне значення для підвищення стійкості населення та забезпечення того, щоб кожен міг зробити свій внесок у національну оборону, якщо це необхідно. Таке навчання також спрямоване на виховання у населення почуття єдності та мети, необхідного для підтримки морального духу у важкі часи (табл.2).

Таблиця 2

Переосмислення підходів до розуміння процесу інвестування у розвиток людського капіталу в умовах воєнного часу

Підхід до швидкої адаптації та гнучкості	Підхід до психологічної стійкості та соціальної інтеграції
В умовах воєнного часу критично важливим стає швидке пристосування освітніх програм та професійного навчання до змінених потреб країни	Під час війни інвестування в людський капітал вимагає особливої уваги до психологічного здоров'я та соціальної адаптації
Передбачає розробку та імплементацію курсів, які можуть бути швидко адаптовані до потреб національної безпеки, таких як тактична медицина, кібербезпека, логістика і ремонт	Підхід зосереджений на підтримці психологічної стійкості громадян та зміцненні соціальних зв'язків, що є критично важливими для відновлення національної єдності та здатності країни виживати та розвиватися після воєнних потрясінь
Важливим є також залучення технологій для дистанційного навчання, щоб забезпечити доступність освіти навіть у районах, що зазнають воєнних дій	Включає програми психологічної допомоги, соціальної адаптації для ветеранів та переміщених осіб, а також освітні ініціативи, що сприяють інтеграції різних соціальних груп і зменшенню напруги у суспільстві

Джерело: створено автором

Слід зазначити, що саме інвестиції в людський капітал під час воєнного стану наголошують на розвитку конкретних технічних навичок, які безпосередньо підтримують військові зусилля. Сюди входять інженерна справа, логістика та зв'язок, життєво важливі як для військової, так і для основної громадянської інфраструктури, що підтримує військові дії. Можуть бути створені програми швидкої підготовки та професійні курси для підвищення цих навичок серед робочої сили, гарантуючи, що нація зможе продовжувати ефективно функціонувати в умовах війни. Крім того, охорона здоров'я стає більш помітним напрямом інвестицій у людський капітал в умовах воєнного стану, враховуючи підвищений ризик жертв та необхідність швидкого медичного реагування. Типовими заходами у відповідь є підвищення кваліфікації медичних працівників, розширення навчання невідкладної медичної

допомоги для цивільного населення та інвестування в медичні дослідження, пов'язані з військовими травмами та психологічними травмами.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Підсумовуючи, зазначимо, що початок війни в Україні у 2022 році суттєво змінив концепцію людського капіталу, наголосивши на його вирішальній ролі у національній стійкості та відновленні. Традиційно розглядається через призму продуктивності робочої сили та економічного зростання, людський капітал став визнаватись ширшим та невід'ємним елементом підтримки національної стабільності та безпеки під час та після криз. Ця війна, яка ввела Україну у надзвичайний стан, наголосила на гострій необхідності в надійній, адаптованій та стійкій базі людського капіталу, здатної реагувати на безпосередні загрози та довгострокові виклики. Війна викликала переоцінку навичок та здібностей, які є пріоритетними у розвитку людського капіталу. Раніше велика увага приділялася цифровим навичкам та компетенціям, готовим до глобалізації. Однак війна підкреслила важливість різноманітних компетенцій, включаючи управління кризами, реагування на надзвичайні ситуації та координацію логістики. Ці навички стали життєво важливими не тільки для військовослужбовців, а й для цивільних осіб, оскільки громадам доводиться справлятися з переміщенням населення, пошкодженням інфраструктури та складнощами відновлення у середовищі, що роздирається війною. Цей зрушення у пріоритетах набору навичок відображає ширше розуміння людського капіталу як ключового компонента захисного механізму країни, а не лише її економічного двигуна. Оскільки війна зруйнувала традиційну освіту та робоче середовище, стався значний поштовх до прискорення освітніх програм та професійної підготовки, які могли б швидко озброїти людей необхідними навичками для підтримки воєнних дій, допомоги у відновленні та стабілізації економіки. Цей поворот до більш практичних та негайних програм навчання допоміг задовольнити нагальні національні потреби, продемонструвавши гнучкість та оперативність стратегій розвитку людського капіталу за часів кризи.

Література

1. Grybaitė, V. Change of Baltic States GDP: investigation of some human resources characteristic's impact. *Business: Theory and Practice*, 8(1), 2007, 29-32
2. Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H., & Dorosh, O. Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 2020, 71-82.
3. Gladka, O., & Fedorova, V. Defining personnel marketing strategies. *Business: Theory And Practice*, 20, 2019, 146–157..
4. Backman, M. Human capital in firms and regions: impact on firm productivity. *Papers in Regional Science*, 93(3), 2014, 557-575
5. Mayo, A. The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 2000: 521-533
6. Bilan, Y., Mishchuk, H., & Dzhyhar, T. Human capital factors and remuneration: analysis of relations, modelling of influence. *Business: Theory and Practice*, 18, 2017, 208-214.
7. Pasban, M., Nojede, S.H. A review of the role of human capital in the organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 2016: 249-253
8. Goos, M., Konings, J., & Vandeweyer, M. Employment growth in Europe: the roles of innovation, local job multipliers and institutions. *Local Job Multipliers and Institutions*. 2015, No. 15-10.

9. Koudelková, P., & Milichovský, F. Successful innovation by motivation. *Business: Theory and Practice*, 16(3), 2015, 223-230
10. Ali, S., Ali, A.J., Ashfaq, K., Khalid, J. Green human resource management and environmental innovativeness. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 16, No. 6, 2021, pp. 1117-1130

References

1. Grybaitė, V. (2007). Change of Baltic States GDP: investigation of some human resources characteristic's impact. *Business: Theory and Practice*, 8(1), 29-32 [In English]
2. Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H., & Dorosh, O. (2020). Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 71-82 [In English]
3. Gladka, O., & Fedorova, V. (2019). Defining personnel marketing strategies. *Business: Theory And Practice*, 20, 146–157. [In English]
4. Backman, M. (2014). Human capital in firms and regions: impact on firm productivity. *Papers in Regional Science*, 93(3), 557-575 [In English]
5. Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4): 521-533 [In English]
6. Bilan, Y., Mishchuk, H., & Dzhyhar, T. (2017). Human capital factors and remuneration: analysis of relations, modelling of influence. *Business: Theory and Practice*, 18, 208-214. [In English]
7. Pasban, M., Nojede, S.H. (2016). A review of the role of human capital in the organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230: 249-253 [In English]
8. Goos, M., Konings, J., & Vandeweyer, M. (2015). Employment growth in Europe: the roles of innovation, local job multipliers and institutions. *Local Job Multipliers and Institutions*. No. 15-10. [In English]
9. Koudelková, P., & Milichovský, F. (2015). Successful innovation by motivation. *Business: Theory and Practice*, 16(3), 223-230 [In English]
10. Ali, S., Ali, A.J., Ashfaq, K., Khalid, J. (2021). Green human resource management and environmental innovativeness. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 16, No. 6, pp. 1117-1130 [In English]