

УДК 331.101

Кравченко Олена Олексіївна

кандидат економічних наук., доцент

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Kravchenko Olena

PhD in Economics, Associate Professor

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

ORCID: 0000-0002-8776-4462

Кушніренко Денис Олександрович

аспірант

Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

Kushnirenko Denys

Postgraduate Student of the

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

**СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ
КАПІТАЛОМ У ВІДНОВЛЕННІ ЕКОНОМІКИ В ПОВОЄННИЙ
ПЕРІОД**

**SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN
POST-WAR ECONOMIC RECOVERY**

Анотація. Вступ. Повномасштабна війна в Україні спричинила глибокі трансформації у сфері зайнятості та управління трудовими ресурсами. У нових умовах особливої ваги набуває соціально відповідальний підхід до збереження та розвитку людського капіталу як основи для економічного відновлення. Це вимагає поєднання зусиль держави, бізнесу та громадянського суспільства для створення ефективної системи підтримки працівників, доступу до освіти, перекваліфікації та соціальної

адаптації. Постає необхідність визначення нових підходів до управління людським капіталом з акцентом на цифровізацію, гнучкість політики зайнятості та довгострокову стійкість економіки.

Мета. Метою дослідження є окреслення особливостей сучасного стану людського капіталу України та визначити пріоритетні напрями дій держави і бізнесу, спрямовані на його відновлення, розвиток і ефективне використання в післявоєнний період з урахуванням викликів війни та потреб соціально-економічного зростання країни.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження стали: нормативно-правові акти у сфері зайнятості, освіти та соціального захисту, статистичні дані щодо стану людського капіталу в Україні в умовах війни, а також наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів з питань його розвитку та відновлення.

У ході дослідження використано методи аналізу й синтезу – для узагальнення підходів до формування людського капіталу; системний підхід – для виявлення взаємозв'язків між державними і бізнес-ініціативами; теоретичного узагальнення – для формулювання висновків щодо вдосконалення механізмів управління людським капіталом у повоєнний період.

Результати. У науковій статті розкрито основні виклики та трансформації у сфері людського капіталу України, спричинені війною, зокрема: падіння народжуваності, масову міграцію, кадровий дефіцит і зміну структури ринку праці. Обґрунтовано необхідність переосмислення ролі держави й бізнесу у формуванні стійкої політики управління трудовим потенціалом. Узагальнено сучасні державні ініціативи у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту та реабілітації, виявлено їхні переваги та недоліки. Визначено, що ефективне управління людським капіталом у післявоєнний період має ґрунтуватися на цифровізації процесів, розвитку державно-приватного партнерства, гнучких освітніх підходах і розширенні психосоціальної підтримки.

Результати дослідження дозволяють сформулювати структуровані напрями вдосконалення механізмів управління людським капіталом, які можуть слугувати основою для практичних рішень у сфері державної політики, кадрової стратегії підприємств та інституційної підтримки ринку праці. Підкреслено необхідність створення єдиної системи координації зусиль держави, бізнесу та громадянського суспільства для забезпечення довгострокової стійкості економіки на основі збереження та розвитку людського потенціалу.

Перспективи. У подальших наукових дослідженнях доцільно зосередити увагу на розробці комплексних механізмів співпраці держави та бізнесу у сфері збереження й розвитку людського капіталу, а також на оцінці ефективності відповідних державних програм і корпоративних ініціатив. Це дозволить сформувати практичні підходи до вдосконалення політики управління людським капіталом в умовах післявоєнного відновлення економіки та сприятиме зміцненню трудового потенціалу країни.

Ключові слова: *людський капітал, соціальна відповідальність, соціально відповідальне управління, державні ініціативи, цифровізація, інноваційність, повоєнний період, соціальний захист, державно-приватне партнерство.*

Summary. *Introduction. The full-scale war in Ukraine has led to profound transformations in the sphere of employment and labor resource management. Under the new conditions, a socially responsible approach to preserving and developing human capital – as the foundation for economic recovery– has become especially important. This requires the combined efforts of the state, business, and civil society to create an effective system for supporting workers, providing access to education, retraining, and social adaptation. There is a pressing need to define new approaches to human capital management, with an*

emphasis on digitalization, flexible employment policies, and the long-term resilience of the economy.

Purpose. The purpose of this study is to outline the key characteristics of the current state of human capital in Ukraine and to identify priority areas of action for the state and business aimed at its recovery, development, and effective use in the post-war period, taking into account the challenges posed by the war and the need for the country's socio-economic growth.

Materials and methods. The research is based on a range of materials, including legal and regulatory acts in the fields of employment, education, and social protection; statistical data reflecting the state of human capital in Ukraine under wartime conditions; as well as scholarly works by domestic and international authors on the development and restoration of human capital.

The study employs methods of analysis and synthesis to generalize approaches to human capital formation; a systems approach to identify interconnections between government and business initiatives; and theoretical generalization to formulate conclusions regarding the improvement of human capital management mechanisms in the post-war period.

Results. The article explores the key challenges and transformations in the field of human capital in Ukraine caused by the war, including declining birth rates, mass migration, workforce shortages, and shifts in the labor market structure. It substantiates the need to reconsider the roles of the state and business in shaping a resilient labor potential management policy. The study summarizes current government initiatives in the areas of education, healthcare, social protection, and rehabilitation, highlighting their strengths and weaknesses.

It is determined that effective human capital management in the post-war period should be based on the digitalization of processes, the development of public-private partnerships, flexible educational approaches, and the expansion of psychosocial support.

The research findings make it possible to outline structured directions for improving human capital management mechanisms, which can serve as a foundation for practical decisions in public policy, corporate HR strategies, and institutional support for the labor market. The article emphasizes the need to create a unified system for coordinating the efforts of the state, business, and civil society to ensure the long-term resilience of the economy through the preservation and development of human potential.

Discussion. Future research should focus on the development of comprehensive mechanisms for collaboration between the state and business in the preservation and development of human capital, as well as on the evaluation of the effectiveness of relevant government programs and corporate initiatives. This will help formulate practical approaches to improving human capital management policies in the context of post-war economic recovery and will contribute to strengthening the country's labor potential.

Key words: *human capital, social responsibility, socially responsible governance, state initiatives, digitalization, innovation, post-war period, social protection, public-private partnership.*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день ринок праці в Україні, характеризується глибокими соціальними, економічними та гуманітарними трансформаціями, спричиненими війною. Руйнування інфраструктури, переміщення населення, психологічна травматизація та втрата робочих місць призводять до дестабілізації трудових ресурсів і зниження продуктивності. У таких умовах виникає необхідність у новому підході до управління людським капіталом, що передбачає не лише економічну ефективність, а й підтримку та розвиток персоналу, адаптацію працівників до нових умов, створення робочих місць та збереження людського потенціалу в післявоєнний період. Постає необхідність визначення ефективних підходів до соціально відповідального управління людським

капіталом, що дозволить не лише забезпечити економічне зростання, а й сприяти соціальній згуртованості та відновленню довіри в суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування та відновлення людського капіталу в умовах війни та післявоєнного періоду активно розглядаються в сучасній науковій літературі. Зокрема, О. Шуляга [1] досліджує сутність поняття «людський капітал» і принципи його розвитку в Україні, О. Новікова [2] пропонує класифікацію чинників його формування та розвитку, а В. Лугова й Б. Маков [3] обґрунтовують необхідність комплексної політики відновлення людського капіталу як чинника економічного зростання. А.В. Мойсіяха, В.В. Круглов, Д.А. Терещенко [4,5] акцентують на державному управлінні людським капіталом у післявоєнний період. О.Є. Стриж [6] порушує питання ефективного використання капіталу в умовах воєнного стану, а Т.Г. Васильців [7] наголошує на необхідності проактивної соціальної політики як засобу збереження потенціалу нації.

Разом з тим залишаються невирішеними проблемні питання, пов'язані з визначенням ефективних механізмів відновлення людського капіталу в післявоєнний період, зокрема щодо ролі підприємств у створенні нових робочих місць, інтеграції державної та корпоративної політики у сфері людських ресурсів, а також забезпечення аналітичності управлінських рішень у цій сфері.

Метою статті є окреслення особливостей сучасного стану людського капіталу України та визначити пріоритетні напрями дій держави і бізнесу, спрямовані на його відновлення, розвиток і ефективне використання в післявоєнний період з урахуванням викликів війни та потреб соціально-економічного зростання країни.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження стали: нормативно-правові акти у сфері зайнятості, освіти та соціального захисту, статистичні дані щодо стану людського капіталу в Україні в умовах війни, а також

наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів з питань його розвитку та відновлення.

У ході дослідження використано методи аналізу й синтезу – для узагальнення підходів до формування людського капіталу; системний підхід – для виявлення взаємозв'язків між державними і бізнес-ініціативами; теоретичного узагальнення – для формулювання висновків щодо вдосконалення механізмів управління людським капіталом у повоєнний період.

Виклад основного матеріалу. У сучасній економіці людський капітал розглядається як ключовий ресурс сталого розвитку країни, що формується через інвестиції в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, культуру, соціальні навички та інші аспекти, які підвищують продуктивність і конкурентоспроможність працівників. У науковій літературі підкреслюється, що саме людський капітал забезпечує інноваційність економіки, адаптивність до змін середовища, а також соціальну згуртованість суспільства. В умовах глобальних викликів, посилених війною, значення людського капіталу суттєво зростає, оскільки саме на його якості й збереженні базується спроможність країни до відновлення, реконструкції та розвитку.

Особливої актуальності набуває питання переосмислення ролі людського капіталу в системі національної безпеки та стратегічного планування. Формування ефективної політики у сфері людського капіталу є запорукою створення інституційних передумов для економічного зростання, відновлення соціальної інфраструктури та повернення людських ресурсів, втрачених через тимчасову міграцію чи мобілізацію.

З початком повномасштабної війни Україна зіткнулася з глибокими та комплексними викликами у сфері збереження та розвитку людського капіталу. Серед основних загроз, слід виділити втрату життя і здоров'я

громадян, зростання міграції – насамперед серед молодого, освіченого населення, – а також руйнування освітньої інфраструктури, психологічну травматизацію, підвищене навантаження на систему охорони здоров'я та падіння мотивації до професійного розвитку й самореалізації в умовах невизначеності.

Російська агресія спричинила масштабну трансформацію ринку праці, порушивши його стабільність і структуру. Вимушене переміщення населення – як за межі країни, так і всередині – призвело до регіонального дисбалансу трудових ресурсів і дефіциту робочої сили в низці критичних галузей. За даними міжнародних аналітичних звітів, понад 6 млн українців виїхали за кордон, що спричинило втрати ВВП на рівні \$113 млрд у десятирічній перспективі та зниження податкових надходжень до бюджету на \$45 млрд [11].

Суттєво погіршився добробут домогосподарств: 65% зазнали скорочення доходів, а 44% не можуть задовольнити базові життєві потреби. Майже 73% громадян, які повернулися в Україну, отримують нижчі заробітки, ніж до війни, що посилює соціальну нестабільність та знижує споживчу активність [12]. Усі ці чинники негативно впливають на темпи економічного відновлення.

Моделювання, проведене експертами ОЕСР [8], свідчить, що втрати людського капіталу досягнуть піку до 2035 року, та становитимуть до 3,6% і можуть призвести до падіння продуктивності на 6,7%. Такі негативні наслідки триватимуть до 35 років, створюючи довгострокові ризики для економічного потенціалу країни. Водночас повернення понад 2 млн ветеранів до цивільного життя — за умови належної підготовки, психосоціальної підтримки та перекваліфікації — може стати ресурсом оновлення трудового потенціалу України.

Крім того, спостерігається руйнування інституційної та інфраструктурної бази, яка забезпечувала відтворення людського капіталу.

В умовах постійної загрози безпеці обмежуються можливості держави і бізнесу інвестувати в розвиток персоналу.

Усе це вимагає переосмислення підходів до збереження й розвитку людського капіталу. На перший план виходять напрями, що передбачають інтеграцію цифрових технологій, розвиток дистанційної освіти, посилення психологічної підтримки, впровадження програм перекваліфікації та створення безпечного і гнучкого робочого середовища.

У відповідь на масштабні виклики, спричинені війною, держава поступово формує комплекс заходів, спрямованих на підтримку та відновлення людського капіталу. Станом на початок 2025 року основні зусилля зосереджено на забезпеченні доступу до освіти, медичної допомоги, соціального захисту, реабілітації військовослужбовців, підтримці внутрішньо переміщених осіб, стимулюванні зайнятості та професійній реінтеграції населення. Значну увагу приділено розвитку цифрових сервісів, що забезпечують ефективну взаємодію між громадянами та органами влади, а також сприяють впровадженню дистанційних форм навчання та праці.

Держава активно інвестує в цифрову інфраструктуру та створює електронні сервіси, що підвищують гнучкість та адаптивність системи управління людським капіталом. Зокрема, розвиток платформи «Дія», цифрова освіта (наприклад, освітній портал «Дія. Цифрова освіта») та ініціативи щодо електронного документообігу є кроками до цифрової трансформації взаємодії між працівником, бізнесом і державою.

Паралельно залучаються міжнародні інвестиції у відновлення інфраструктури, зокрема в освіту, охорону здоров'я та розвиток цифрових компетентностей. Програми USAID, GIZ, UNICEF та інших організацій спрямовані на забезпечення доступу до навчання, цифрових інструментів і психологічної підтримки. Таким чином, цифровізація та інвестиційна

підтримка виступають не лише як засіб адаптації до умов воєнного часу, а й як основа довгострокового розвитку людського капіталу.

Втім, представлені ініціативи часто мають фрагментарний характер і не охоплюють усіх цільових груп, а також не враховують довгострокову перспективу зростання людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

Основні державні ініціативи та проблеми їх реалізації

Назва програми/ініціативи	Спрямованість	Позитивні аспекти	Проблеми/обмеження
Освітня субвенція, електронні платформи (Всеукраїнська школа онлайн, «Дія.Освіта»)	Доступ до освіти в умовах переміщення та відсутності офлайн-навчання	Забезпечення безперервного навчання	Низький доступ до якісного інтернету в сільських регіонах, перевантаження педагогів
Програма підтримки ВПО та ветеранів	Соціальна адаптація, забезпечення житлом, працевлаштування	Комплексний підхід до інтеграції переміщених осіб	Бюрократичні бар'єри, відсутність індивідуалізованого підходу
Реабілітаційні ініціативи для військовослужбовців	Психологічна та фізична реабілітація учасників бойових дій	Початок формування реабілітаційної інфраструктури	Нестача кадрів, обмежене фінансування, низький рівень міжвідомчої координації
Програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації	Підтримка зайнятості, розвиток нових навичок	Співпраця з бізнесом, поява нових освітніх платформ	Відсутність мотивації у частини населення, нерівний доступ до можливостей
Цифровізація державних послуг (портал «Дія»)	Спрощення доступу до держпослуг	Прозорість, зручність, оперативність	Залежність від технічної інфраструктури, цифрова нерівність

Джерело: авторська розробка

Проаналізовані державні програми, попри їх важливість, мають як сильні сторони, так і низку обмежень. Насамперед, вони демонструють намагання забезпечити базові потреби населення та підтримати вразливі групи, але водночас часто залишаються фрагментарними, недостатньо скоординованими та не враховують довгострокові завдання відновлення й розвитку людського капіталу. Це підкреслює необхідність системного переосмислення пріоритетів державної політики з акцентом на її стійкість, інклюзивність та інноваційність.

У цьому контексті ключового значення набуває переосмислення ролі держави та бізнесу як партнерів у системі управління людським капіталом. З одного боку, держава має забезпечити стабільне нормативно-правове та інституційне підґрунтя, що сприятиме формуванню сприятливих умов для збереження й розвитку трудового потенціалу, доступу до освіти, охорони здоров'я та соціального захисту. З іншого — бізнес, як активний учасник ринку праці, виступає рушієм змін через впровадження інновацій, підтримку професійного розвитку працівників та реалізацію адаптивних моделей організації праці.

Партнерські формати взаємодії, зокрема механізми державно-приватного партнерства (Public-Private Partnerships, PPP) [9], відкривають можливості для спільного формування ефективної стратегії підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. Однак, на заваді цьому нерідко стоять проблеми взаємної недовіри, відсутність стабільної координації, нестача ресурсів і загальна фрагментарність зусиль. Розбудова постійного діалогу між державою, бізнесом, громадянським суспільством і міжнародними партнерами є необхідною умовою для створення сталої екосистеми відновлення людського капіталу.

Отже, у сукупності державні ініціативи та посилення участі бізнесу у відновленні людського потенціалу мають стати взаємодоповнюючими чинниками, які забезпечать стійкість і динаміку соціально-економічного відновлення України в післявоєнний період.

Відповідно до проведеного аналізу, можна виокремити ключові напрями вдосконалення механізмів управління людським капіталом в умовах війни та відбудови країни.

Насамперед, важливим є інституційне оновлення системи управління, що передбачає чіткий розподіл функцій і зон відповідальності між центральними органами влади, органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадянським суспільством. Такий підхід сприятиме

підвищенню узгодженості дій, прозорості процесів і спільному вирішенню викликів, пов'язаних із збереженням трудового потенціалу.

У центрі реформ має перебувати цифровізація: впровадження інструментів обліку, моніторингу та прогнозування кадрових потреб у реальному часі; створення інтегрованих електронних платформ, які дозволять ефективніше взаємодіяти державі, роботодавцям, навчальним закладам та працівникам. Важливо забезпечити відкритість таких систем та зручність доступу до них для всіх учасників ринку праці.

Окремої уваги потребує розвиток державно-приватного партнерства як джерело не лише фінансової, а й інституційної підтримки. Завдяки співпраці з бізнесом можна реалізовувати програми професійної підготовки, перекваліфікації, менторства, створення безпечного середовища праці тощо.

Також надзвичайно важливою є гнучкість освітньої системи, зокрема розширення можливостей для дистанційного, модульного та короткотермінового навчання, що дозволить швидко реагувати на зміну запитів ринку праці. Окремим напрямом має стати система психосоціальної підтримки населення, особливо для ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, осіб із травмами та втратами. Створення мультидисциплінарних програм допомоги дозволить не лише зберегти, а й розвивати людський капітал у післявоєнному періоді.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження засвідчило, що в умовах війни управління людським капіталом потребує комплексного, адаптивного підходу, що базується на синергії зусиль держави, бізнесу та громадянського суспільства. Особливу увагу слід приділити цифровізації, реінтеграції ветеранів, розвитку інноваційних форм освіти та психологічної підтримки. Партнерство держави та бізнесу повинно стати основою для формування ефективної системи збереження та розвитку трудового потенціалу, що буде здатна не лише реагувати на

виклики сьогодення, але й забезпечити сталий розвиток у довгостроковій перспективі.

У подальших наукових дослідженнях доцільно зосередити увагу на розробці комплексних механізмів співпраці держави та бізнесу у сфері збереження й розвитку людського капіталу, а також на оцінці ефективності відповідних державних програм і корпоративних ініціатив. Це дозволить сформувати практичні підходи до вдосконалення політики управління людським капіталом в умовах післявоєнного відновлення економіки та сприятиме зміцненню трудового потенціалу країни.

Література

1. Шульга О. А. Державне управління розвитком людського капіталу у сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 57. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-129>.
2. Новікова О., Залознова Ю., Азьмук Н. Відновлення людського капіталу України у післявоєнний період з використанням переваг цифровізації. *Журнал європейської економіки*. 2022. Т. 21. № 4. С. 407–427. URL: <http://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1619/1622> (дата звернення: 22.05.2023).
3. Лугова В. М., Маков Б. П. Використання людського капіталу у післявоєнній відбудові України. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9, № 4. С. 46–50.
4. Мойсіяха А. В. Державне управління розвитком людського капіталу в поствоєнний період. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. 2022. Т. 33(72), № 4. С. 52–57.
5. Круглов В. В., Терещенко Д. А. Державна політика відновлення людського капіталу України в післявоєнний період. *Освітня аналітика України*. 2023. №. 2. С. 21–33.

6. Стрижак О. Є., Правдивець О. М. Людський капітал України в умовах воєнного стану. *Фінанси України*. 2022. № 12. С. 112–129.
7. Васильців Т. Г., Мульска О. П., Лупак Р. Л., Бідак В. Я. Збереження людського капіталу України в умовах війни (чинник соціальної вразливості населення): постановка проблеми. *Вісник ЛТЕУ. Сер.: економічні науки*. 2022. № 67. С. 43–48. <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2022-67-06>.
8. OECD. Negative consequences after the war in Ukraine will be felt until 2085 – OECD forecast. *Foreign Ukraines*. URL: <https://foreignukraines.com/2023/07/14/negative-consequences-after-the-war-in-ukraine-will-be-felt-until-2085-oecd-forecast> (дата звернення: 12.04.2025).
9. UNDP Ukraine. Assessment of the war impact on Ukraine's households and economy. 2023. URL: <https://www.undp.org/ukraine> (дата звернення: 25.03.2025).
10. World Bank Group. Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment – February 2023 Update. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099515303062321256/idu0b797e8090ed9204e5d066bc36ff038a9534f> (дата звернення: 05.04.2025).
11. IOM Ukraine. Displacement Survey Round 14. Міжнародна організація з міграції. 2023. URL: <https://iom.org.ua> (дата звернення: 05.04.2025).
12. Міністерство економіки України. Оцінка втрат ВВП та ринку праці внаслідок збройної агресії рф. 2023. URL: <https://www.me.gov.ua> (дата звернення: 05.04.2025).

References

1. Shul'ha O. A. (2023). Derzhavne upravlinnya rozvytkom lyuds'koho kapitalu u suchasnykh umovakh. State management of human capital

development in modern condition. *Ekonomika ta suspil'stvo*. № 57.
<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-129> [in Ukrainian].

2. Novikova O., Zaloznova YU., Az'muk N. (2022). Vidnovlennya lyuds'koho kapitalu Ukrayiny u pislyavoyennyi period z vykorystannyam perevah tsyfrovizatsiyi [Restoration of human capital of Ukraine in the post-war period using the advantages of digitalization]. *Zhurnal yevropeys'koyi ekonomiky*. T. 21, № 4. S. 407–427 [in Ukrainian].

3. Luhova V. M., Makov B. P. (2024). Vykorystannya lyuds'koho kapitalu u pislyavoyennyi vidbudovi Ukrayiny [Human capital use in the post-war reconstruction of Ukraine]. *Ukrayins'kyi zhurnal prykladnoyi ekonomiky ta tekhniky*. T. 9, № 4. C. 46–50 [in Ukrainian].

4. Moysiyakha A. V. (2022). Derzhavne upravlinnya rozvytkom lyudskoho kapitalu v postvoyennyi period [State management of the development of human capital in the post-war period]. *Vcheni zapysky Tavriyskoho natsionalnoho universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Ser.: Publichne upravlinnya ta administruvannya*. T. 33(72), № 4. S. 52–57 [in Ukrainian].

5. Kruhlov V. V., Tereshchenko D. A. (2023). Derzhavna polityka vidnovlennya lyuds'koho kapitalu Ukrayiny v pislyavoyennyi period [State policy of restoring human capital in Ukraine in the post-war period]. *Osvitnya analityka Ukrayiny*. № 2. S. 21–33 [in Ukrainian].

6. Stryzhak O. YE., Pravdyvets O. M. (2022). Lyudskyy kapital Ukrayiny v umovakh voyennoho stanu [Human capital of Ukraine under martial law]. *Finansy Ukrayiny*. № 12. S. 112–129 [in Ukrainian].

7. Vasylytsiv T. H., Mul'ska O. P., Lupak R. L., Bidak V. YA. (2022). Zberezhennya lyuds'koho kapitalu Ukrayiny v umovakh viyny (chynnyk sotsial'noyi vrazlyvosti naselennya): postanovka problemy [Preservation of human capital of Ukraine in war conditions (factor of social vulnerability of the population): statement of the problem. Bulletin of the Lithuanian University of

Economics]. *Visnyk LTEU. Ser.: ekonomichni nauky*. № 67. S. 43–48 [in Ukrainian].

8. OECD. Negative consequences after the war in Ukraine will be felt until 2085 – OECD forecast. *Foreign Ukraines*. URL: <https://foreignukraines.com/2023/07/14/negative-consequences-after-the-war-in-ukraine-will-be-felt-until-2085-oecd-forecast>.

9. UNDP Ukraine. Assessment of the war impact on Ukraine's households and economy. 2023. URL: <https://www.undp.org/ukraine>.

10. World Bank Group. Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment – February 2023 Update. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099515303062321256/idu0b797e8090ed9204e5d066bc36ff038a9534f>.

11. IOM Ukraine. Displacement Survey Round 14. Міжнародна організація з міграції. 2023. URL: <https://iom.org.ua>.

12. Ministerstvo ekonomiky Ukrayiny. Otsinka vtrat VVP ta rynku pratsi vnaslidok zbroynoyi ahresiyi rf.. URL: <https://www.me.gov.ua>.