

DOI 10.31558/2307-2318.2026.2.20

УДК 331.1:332.122

JELClassification: J21, J24, R11

Семикіна М.В.

доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6995-1267>
e-mail: SemikinaMV@i.ua

Сікорака В.

ORCID: 0009-0003-2143-4940
e-mail: dok_sik@ukr.net

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТА ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ

У статті обґрунтовано теоретико-методологічні засади дослідження людського капіталу в системі формування соціально-трудоного потенціалу регіону (СТПР) та визначено пріоритетні напрями його збереження в умовах цифрових та воєнних викликів.

Розкрито сутність СТПР як складної соціодинамічної системи, що виступає інституційним фундаментом для відтворення та практичної реалізації професійних можливостей населення. Встановлено, що людський капітал у цій системі є якісною основою та реалізованим активом, економічна віддача від якого безпосередньо залежить від стану регіонального середовища. Доведено, що під одночасним тиском технологічного поступу та воєнних загроз класичні підходи до управління потенціалом потребують перегляду на користь моделей формування адаптивного людського капіталу.

Здійснено структурування СТПР за суб'єктно-ресурсним блоком та блоком регіональної детермінації, що дозволило виявити критичну значущість інтелектуально-інноваційної та психофізіологічної складових у забезпеченні життєстійкості територій. Виявлено, що цифровізація та безпекові обмеження воєнного стану зумовлюють трансформацію професійних профілів особистості, висуваючи на перший план цифрову гнучкість, стресостійкість та здатність до безперервного когнітивного оновлення. Визначено, що загрози масової міграції молоді та «відтоку мізків» вимагають впровадження методології «інтелектуального утримання» через капіталізацію знань фахівців безпосередньо в межах локальних ринків праці.

Запропоновано стратегічні напрями збереження та розвитку СТПР, які передбачають розбудову гнучких освітніх екосистем за моделлю «університет – громада – бізнес», створення мережі муніципальних цифрових хабів та впровадження програм психологічної резильєнтності. Особливу увагу приділено професійній адаптації внутрішньо переміщених осіб та ветеранів як чиннику посилення трудового потенціалу громад. Визначено, що реалізація запропонованого підходу дозволяє трансформувати ресурсні витрати у стратегічні інвестиції в СТПР, що конвертуються у реальну економічну цінність та конкурентний імунітет регіонів. Це забезпечить стабільність функціонування регіональних економічних систем та стане визначальним

фактором повоєнного відновлення України на засадах інноваційного розвитку та капіталізації інтелектуальних здобутків населення.

Ключові слова: соціально-трудовий потенціал регіону, людський капітал, цифровізація економіки, військові виклики, життєстійкість громад, інтелектуальне утримання, адаптивність, резильєнтність, інвестування, навчання, професійна адаптація.

Рис. – 1, табл. – 2, Літ. – 14.

Semykina M.

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Central Ukrainian National Technical University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6995-1267>
e-mail: SemikinaMV@i.ua

Sikoraka V.

ORCID: 0009-0003-2143-4940
e-mail: dok_sik@ukr.net

**HUMAN CAPITAL WITHIN THE SYSTEM OF REGIONAL SOCIAL AND LABOR
POTENTIAL FORMATION: METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF
RESEARCH UNDER DIGITAL AND WAR CHALLENGES**

The article substantiates the theoretical and methodological foundations for researching human capital within the system of forming the social and labor potential of the region (SLPR) and identifies priority directions for its preservation under digital and war challenges. The essence of SLPR is revealed as a complex sociodynamic system acting as an institutional foundation for the reproduction and practical realization of the population's professional capabilities. It is established that human capital within this system serves as a qualitative basis and a realized asset, the economic return on which directly depends on the state of the regional environment. It is proved that under the simultaneous pressure of technological progress and military threats, classical approaches to potential management require revision in favor of models for the formation of adaptive human capital.

The SLPR is structured according to the subject-resource block and the regional determination block, which allowed for identifying the critical importance of intellectual-innovative and psychophysiological components in ensuring the resilience of territories. It is revealed that digitalization and security restrictions of martial law lead to the transformation of individual professional profiles, bringing to the forefront digital flexibility, stress resistance, and the capacity for continuous cognitive renewal. It is determined that the threats of mass youth migration and "brain drain" require the implementation of an "intellectual retention" methodology through the capitalization of specialists' knowledge directly within local labor markets.

Strategic directions for the preservation and development of SLPR are proposed, including the development of flexible educational ecosystems based on the "university – community – business" model, the creation of a network of municipal digital hubs, and the implementation of psychological resilience programs. Special attention is paid to the professional adaptation of internally displaced persons and veterans as a factor in strengthening the labor potential of communities. It is determined that the implementation of the proposed approach allows for transforming resource expenditures into strategic investments in SLPR, which are converted into real economic value and the competitive

immunity of regions. This will ensure the stability of regional economic systems and become a decisive factor in the post-war recovery of Ukraine based on innovative development and the capitalization of the intellectual achievements of the population.

Keywords: regional social and labor potential, human capital, economic digitalization, war challenges, community resilience, intellectual retention, adaptability, resilience, investment, training, professional adaptation.

Fig. – 1, Tabl. – 2, Ref. – 14.

Постановка проблеми. Глобальна нестабільність, інтенсифікація цифрових трансформацій та безпекові загрози, зумовлені воєнним станом, зумовлюють перегляд засад управління розвитком територій. Людський капітал виступає визначальним якісним складником та генератором інноваційного поступу соціально-трудового потенціалу регіону (СТПР). Питання збереження інтелектуальної складової потенціалу є визначальною детермінантою забезпечення національної безпеки та умовою подальшого повоєнного відновлення територіальних громад [1; 10]. Необхідність теоретико-методологічного переосмислення умов формування СТПР полягає у визначенні ролі людського капіталу як активної сили, що забезпечує життєстійкість регіональних економічних систем у надзвичайних умовах сьогодення.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретико-методологічне підґрунтя пізнання соціально-трудового потенціалу сформоване представниками львівської наукової школи [12], які заклали підвалини територіального підходу до вивчення трудової сфери. Розгляд людського капіталу як якісної домінанти в структурі потенціалу відображено у працях О. А. Грішнєвої [3], М. В. Семикіної та співавторів [11], що дозволяє досліджувати інвестиційні аспекти розвитку особистості. Методологія оцінювання впливу воєнних дій на якість людського капіталу та можливості його відтворення представлена у працях З.І. Галушки [1]. Питання трансформації СТПР під впливом цифровізації зайнятості та появи нових форм професійної активності досліджували Т. Костишина, О. Тужилкіна та В. Шаповалов [5]. Аспекти міграційної мобільності молоді як загрози збереженню інтелектуальної складової потенціалу в умовах інноваційних змін висвітлено О. Дороніною [4] та О. Сторожук [13]. Теоретичне обґрунтування розвитку СТПР у контексті безпекових загроз та інноваційної динаміки наведено у дослідженнях С. Р. Пасеки та А. В. Семикіної [10]. Роль людського потенціалу як передумови сталого розвитку територіальних громад проаналізовано Л. С. Лісогор та В. В. Нестеренко [6].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значну кількість наукових праць, присвячених окремо людському капіталу та окремо соціально-трудовому потенціалу, недостатньо висвітленим залишається їхній методологічний взаємозв'язок у межах єдиної регіональної системи під впливом екстремальних зовнішніх чинників. Потребує глибшого вивчення трансформація СТПР під одночасним тиском технологічного поступу та воєнних руйнувань, що створює нові умови для відтворення людських можливостей. Зокрема, залишаються дискусійними методологічні підходи до формування саме адаптивного людського капіталу, здатного зберігати продуктивність у цифровому середовищі за наявності безпекових обмежень. Крім того, вимагають теоретичного уточнення напрями збереження інтелектуальної складової СТПР, яка в умовах інтенсивної міграції молоді та воєнних загроз стає найбільш вразливим елементом регіональної економіки [4; 10; 13].

Метою статті є обґрунтування теоретико-методологічних засад дослідження людського капіталу в системі формування соціально-трудового потенціалу регіону та визначення пріоритетних напрямів його збереження в умовах цифрових та воєнних

викликів. Для досягнення цієї мети поставлено та вирішено такі завдання: розкрити взаємозв'язок між людським капіталом та соціально-трудовим потенціалом регіону (СТПР) у сучасних умовах; визначити, як саме цифровізація та війна змінюють підходи до формування СТПР; сформулювати пропозиції щодо розвитку адаптивного людського капіталу в межах регіональної системи; визначити напрями збереження інтелектуальної складової СТПР в умовах міграції та воєнних загроз.

Методика дослідження. В процесі вивчення еволюції наукової думки використано системний підхід та інструментарій теоретичного аналізу. За допомогою методу дедукції визначено ієрархічний взаємозв'язок між категоріями «людський капітал» та «соціально-трудовий потенціал регіону». Абстрактно-логічне узагальнення дозволило сформулювати засади «інтелектуального утримання» та визначити пріоритетні напрями збереження інтелектуальної складової СТПР. Дослідження також базується на діалектичному методі, що дало змогу обґрунтувати теоретичні засади трансформації СТПР та визначити методологічні підходи до формування адаптивного людського капіталу як відповідь на суперечність між викликами цифровізації та безпековими обмеженнями воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Аналіз еволюції наукової думки дозволяє констатувати, що фундаментальні засади методології пізнання соціально-трудового потенціалу регіону були сформовані представниками львівської наукової школи. Вагомий внесок у концептуалізацію цього поняття зробили М. І. Долішній, С. М. Злупко, У. Я. Садова, Л. К. Семів, С. Й. Вовканич та інші дослідники. Знаковою віхою стала публікація монографії «Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика» [12], де було обґрунтовано, що СТПР постає як складна система, реалізація якої опосередкована соціальними умовами, мотиваційними чинниками та факторами середовища.

Розвиток методологічного інструментарію у наступні періоди пов'язаний із працями провідних наукових шкіл України, представлених у дослідженнях Антонюк В., Д. Богині, О. Грішньої, А. Колота, Л. Лісогор, Т. Костишиної, О. Новікової, І. Петрової, Л. Шаульської та інших фахівців [3; 6; 11; 14]. Їхні напрацювання дозволили розглядати соціально-трудовий потенціал територій як соціодинамічну структуру, що трансформується під впливом інноваційних змін.

Важливим етапом сучасного наукового пошуку стало творче поєднання концепції СТПР із теорією людського капіталу. Витоки дослідження людського капіталу як економічної категорії пов'язані з працями закордонних класиків, зокрема Г. Беккера, Т. Шульца, Дж. Мінцера, а пізніше – Л. Туроу та Е. Фромма. У їхніх працях людський капітал розглядається як сукупність знань, навичок та мотивацій, що мають економічну цінність і приносять віддачу. В українському науковому просторі розвиток цієї теорії отримав подальший вагомий розвиток у працях О. А. Грішньої [3], де акцент зміщено на соціалізацію та інвестиції в особистість, а також у дослідженнях інших авторів [11], де людський капітал постає динамічним ресурсом інноваційного розвитку.

На сучасному етапі категорії людського капіталу та соціально-трудового потенціалу регіону мають право на інтегроване використання, оскільки вони змістовно доповнюють одна одну: людський капітал виступає якісною основою, тоді як СТПР визначає межі та умови його практичної реалізації в межах конкретної території. Аналіз наукового дискурсу [1; 5; 10; 13] свідчить, що така інтеграція дозволяє глибше оцінити можливості економічно активного населення в умовах цифрових та воєнних викликів. Для уточнення методологічних засад дослідження здійснено порівняльний аналіз сутності та взаємозв'язку категорій «людський капітал» та «соціально-трудовий потенціал регіону» (табл. 1).

Таблиця 1 – Порівняльний аналіз сутності та взаємозв'язку категорій «людський капітал» та «соціально-трудова потенціал регіону (СТПР)»

Характеристика категорій	Людський капітал	Соціально-трудова потенціал регіону (СТПР)
Економічна сутність	Накопичений запас знань, навичок та здібностей, що приносить дохід.	Сукупність спроможностей та готовності населення до праці за певних соціальних умов.
Акцент дослідження	Якісні характеристики особистості та інвестиції в їх розвиток.	Соціально-економічні умови та механізми реалізації можливостей у межах регіону.
Природа категорії	Індивідуалізований актив, що визначає інноваційну спроможність.	Соціодинамічна система, що охоплює ресурси та середовище їх використання.
Результативність	Зростання продуктивності праці та капіталізація знань.	Забезпечення життєстійкості територіальної громади та її сталого розвитку.
Взаємозв'язок	Виступає якісним ресурсом для формування СТПР.	Забезпечує платформу для ефективного використання людського капіталу.

Джерело: сформовано авторами.

Наведена таблиця 1 демонструє методологічну єдність досліджуваних категорій. Людський капітал у цій системі виступає як інтенсивний чинник розвитку, що характеризує якість зайнятого населення (накопичений запас знань, навичок та здібностей, що приносить дохід), тоді як СТПР є більш масштабною соціодинамічною системою, що враховує умови та середовище для ефективного застосування цього ресурсу на рівні економіки регіону.

Розвиваючи наукову думку, важливо підкреслити, що людський капітал безпосередньо залежить від стану формування СТПР, оскільки регіональна система досить суттєво визначає можливості населення для накопичення, збереження та капіталізації знань, навичок, мотивацій упродовж трудового життя.

Іншими словами, людський капітал не існує ізольовано; він перебуває всередині системи СТПР, яка через свої соціальні інститути, безпекові умови, систему освіти та професійного навчання, цифрову інфраструктуру або сприяє його збереженню, розвитку, або спричиняє його деградацію.

Таким чином, СТПР виступає тією «оболонкою» та «фундаментом», що забезпечує умови перетворення трудових можливостей та особистісних здібностей зайнятого населення у реальний ресурс регіонального розвитку, зростання економічної ефективності трудової діяльності та прискорення інноваційних зрушень.

Для глибшого розуміння засад формування соціально-трудова потенціалу регіону в умовах сучасних викликів, доцільно детальніше розкрити специфіку його структури. Зауважимо, що СТПР розглядається нами як складна соціодинамічна система, що інтегрує психофізіологічні, демографічні та набуті соціально-економічні характеристики населення з регіональним середовищем, яке забезпечує умови для збереження та ефективної реалізації трудового потенціалу, перетворення його у

конкурентоспроможний людський капітал. Структурно-змістовну характеристику складових СТІР пропонуємо у таблиці 2.

Таблиця 2 – Структурно-змістовна характеристика складових соціально-трудового потенціалу регіону

Блок системи СТІР	Складові елементи	Змістовна характеристика (індикатори)
I. Суб'єктно-ресурсний блок (внутрішній потенціал носіїв трудового потенціалу, що перетворюється у людський капітал)	Психофізіологічна	Стан фізичного та ментального здоров'я, витривалість, ресурс працездатності та вікова структура населення.
	Освітньо-кваліфікаційна	Рівень загальної та фахової освіти, сукупність hard skills, досвід практичної діяльності та неперервне навчання.
	Інтелектуально-інноваційна	Здатність до творчого мислення, сприйнятливність до технологічних змін, цифрова грамотність та адаптивність до ШІ.
	Соціально-культурна та моральна	Система ціннісних орієнтацій, етика праці, соціальна згуртованість, відповідальність та рівень загальної культури.
	Мотиваційно-поведінкова	Внутрішні стимули до праці, установки на саморозвиток, підприємницька ініціатива та характер міграційної активності.
II. Блок регіональної детермінації (регіональне середовище формування, збереження та реалізації трудового потенціалу)	Безпековий складник	Рівень захищеності життєвого простору, стабільність функціонування інфраструктури в умовах воєнних викликів.
	Інфраструктурно-цифровий	Доступність технологічних платформ, якість інтернет-покриття, рівень діджиталізації робочих місць та послуг.
	Соціально-економічний	Стан регіонального ринку праці, рівень доходів, якість медицини, освіти та доступність житла.
	Інституційний	Регіональна політика підтримки інтелектуальної еліти, умови для самозайнятості, регулятори міграційних процесів молоді.

Джерело: сформовано авторами.

Наведена у таблиці 2 структуризація дозволяє наочно показати, що СТІР є значно ширшою категорією, ніж людський капітал. Якщо *суб'єктно-ресурсний блок* формує якість трудового потенціалу та його потенційну здатність перетворення у «капітал», то *блок регіональної детермінації* створює сукупність умов, за яких трудовий потенціал реалізується і капіталізується на користь регіону, або деградує чи вимивається через міграцію. З нашої точки зору, саме взаємодія цих двох блоків визначає життєстійкість регіональної системи в умовах сучасних цифрових та безпекових викликів.

Зауважимо, що запропонована таблиця 2 відображає динамічну природу СТІР, яка постійно трансформується під впливом зовнішніх чинників. На сучасному етапі розвитку України визначальними детермінантами, що змінюють архітектуру потенціалу, постають цифровізація економічних процесів та виклики воєнного стану. Ці фактори не лише коригують умови функціонування регіонального середовища, а й висувають нові вимоги до якісних характеристик людського капіталу.

Зокрема, поширення цифрових технологій зумовлює перетворення інтелектуально-інноваційної складової на базову умову реалізації потенціалу, тоді як наслідки війни посилюють значущість психофізіологічної стійкості та адаптивної мобільності населення. У цьому контексті важливо розуміти, як саме зазначені процеси змінюють підходи до формування СТІР та які параметри людського капіталу стають пріоритетними для забезпечення життєздатності регіональних систем.

Огляд тенденцій на провідних кадрових порталах (таких як Work.ua, Robota.ua, LinkedIn) підтверджує ці трансформації, демонструючи суттєве зміщення попиту в бік нових якісних характеристик. Зокрема, йдеться про зростання попиту на такі характеристики працівників, як наявність цифрових компетентностей, здатність до цифрової гнучкості, стресостійкість, адаптивність до змін.

В цьому контексті набуває значення пошук прийнятних методологічних підходів до розвитку адаптивного людського капіталу в межах регіональної системи. Вони мають спрямовуватися на створення гнучких освітніх траєкторій та інституційних умов для швидкого перепрофілювання фахівців. Регіональна система у цьому процесі перестає бути лише місцем працевлаштування, вона має стати активним середовищем, що забезпечує безперервну актуалізацію знань та психологічну підтримку працівників. Такий підхід не лише сприятиме кількісному збереженню трудового потенціалу, а й дозволить якісно трансформувати його у відповідь на виклики цифровізації та безпекову нестабільність, формуючи підґрунтя для подальшої капіталізації людського ресурсу на місцевому рівні.

Розвиток адаптивності передбачає передусім формування у населення здатності до швидкої зміни професійної траєкторії без втрати продуктивності, що, на наш погляд, у сучасних умовах потребує впровадження моделі «університет - громада - бізнес» для здобуття швидких кваліфікацій. У межах такої взаємодії на базі провідних регіональних університетів матиме сенс відкриття центрів мікрокваліфікацій, які дозволяють протягом одного-трьох місяців перепідготувати фахівців, зокрема внутрішньо переміщених осіб та ветеранів, під конкретні цифрові запити локальних роботодавців із використанням інструментів гіг-економіки.

Паралельно із цим було б доречно стимулювати цифрову гнучкість через розвиток мережі муніципальних коворкінгів із безперебійним зв'язком та доступом до хмарних технологій. Такі цифрові робочі місця зможуть стати базою для самозайнятості, дозволяючи мешканцям працювати на глобальних ринках, залишаючись фізично в регіоні та підтримуючи місцевий бюджет через сплату податків.

З нашої точки зору, невід'ємною частиною цього процесу має стати формування культури психологічної резильєнтності шляхом інтеграції програм ментального здоров'я у корпоративне середовище регіональних підприємств. Оскільки адаптивний людський капітал неможливий без здатності особистості зберігати працездатність у стресових умовах, громада має забезпечити відповідну підтримку, що дозволить ефективно використовувати та капіталізувати людський ресурс навіть у періоди значної нестабільності. Зазначене потребує визначення стратегічних напрямів збереження та розвитку СТІР, які проілюстровано на рис. 1.

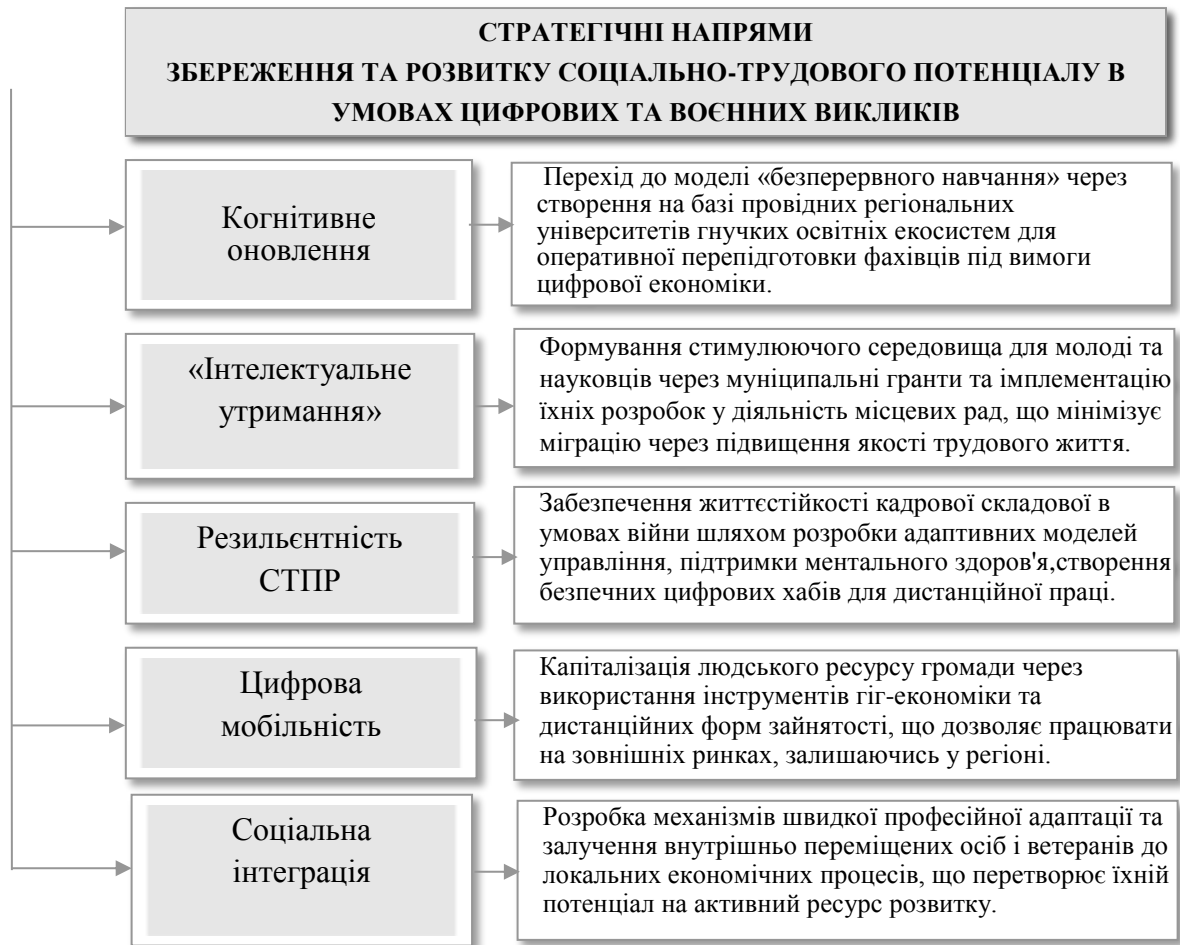


Рисунок 1– Стратегічні напрями збереження та розвитку соціально-трудового потенціалу регіону

Джерело: сформовано авторами.

Обґрунтовуючи представлені напрями збереження та розвитку соціально-трудового потенціалу регіону (рис. 1), зазначимо, що їх реалізація матиме на меті формування цілісної системи відтворення якісного людського капіталу. У межах нашого дослідження СТПР виступає базисом, роль якого полягатиме у генеруванні сучасних компетенцій, які відповідають цифровим та воєнним викликам. Згодом такі компетентності перетворюються у професійні активи, здатні забезпечити зростання продуктивності праці, більш високу економічну віддачу від інвестування у розвиток СТПР. Розкриємо докладніше сутність схеми.

По-перше, на наш погляд, в умовах інтенсивних цифрових трансформацій основним орієнтиром стає перехід до моделі безперервного когнітивного оновлення. Це передбачає перетворення регіональних освітніх просторів у гнучкі екосистеми, здатні оперативно адаптувати професійний профіль особистості до вимог високотехнологічних ринків. Розвиток потенціалу тут розглядається нами не через накопичення статичних знань, а через формування здатності до швидкого перенавчання відповідно до нових запитів середовища.

По-друге, стратегічним напрямом в умовах активної міграції молоді є методологія «інтелектуального утримання». Вона базується на створенні в регіоні таких

інституційних умов, де капіталізація знань молоді стає можливою в межах локального ринку. Теоретичний акцент зміщується на підвищення якості трудового життя, що дозволяє мінімізувати ефект «відтоку мізків» через відчуття реальної затребуваності фахівців безпосередньо в територіальній громаді.

По-третє, вважаємо надзвичайно важливим забезпечення резильєнтності (життєстійкості) соціально-трудового потенціалу в умовах воєнних загроз. Це потребує впровадження адаптивних моделей управління, що забезпечують збереження кадрового «ядра» регіону через дистанційні форми зайнятості та системну підтримку психологічної стійкості людського капіталу.

По-четверте, розвиток цифрової мобільності та гнучкості стає інструментом утримання економічно активного населення. Тому, з нашої точки зору, є доцільним створення мережі муніципальних хабів та використання інструментів гіг-економіки, що дозволять мешканцям працювати на глобальних ринках, фізично залишаючись у регіоні. Це сприятиме капіталізації їхніх знань у місцевий бюджет.

По-п'яте: з нашої точки зору, вкрай потрібна ефективна соціальна інтеграція та професійна адаптація внутрішньо переміщених осіб і ветеранів. Прискорене формування механізмів їх швидкого залучення до економічного життя громади дозволить не тільки пом'якшити соціальні ризики, а й суттєво посилити трудовий потенціал регіону за рахунок залучення носіїв нових компетенцій в його економіку.

Отже, запропонований інтегрований підхід дозволяє розглядати соціально-трудова потенціал регіону як стратегічний актив, здатний до інноваційного оновлення навіть за умов критичної нестабільності зовнішнього середовища. Інвестування у збереження та розвиток СТПР має стати передумовою формування якісного людського капіталу, економічна віддача від якого у перспективі виступатиме головним драйвером поствоєнного відновлення. Фактично, йдеться про те, що розвиток СТПР трансформує ресурсні витрати у стратегічні інвестиції, що «конвертуються» у життєздатність та конкурентний «імунітет» громад перед сучасними цифровими та воєнними викликами.

Висновки. У результаті проведеного дослідження обґрунтовано теоретико-методологічні засади дослідження людського капіталу в системі формування соціально-трудова потенціалу регіону. Розкрито взаємозв'язок між досліджуваними категоріями, де людський капітал визначено як якісну основу та реалізований актив, а СТПР – як масштабну соціодинамічну систему, що забезпечує інституційне середовище для його накопичення та капіталізації. Доведено, що СТПР виступає фундаментом, який трансформує трудові можливості та особистісні здібності населення у реальний ресурс регіонального розвитку.

Визначено зміну підходів до формування СТПР під впливом цифровізації та війни. Встановлено, що інтелектуально-інноваційна та психофізіологічна складові стають базовими параметрами життєстійкості системи. За цих умов акцент зміщується з накопичення статичних знань на забезпечення високої мобільності та резильєнтності носіїв потенціалу.

Сформульовано пропозиції щодо розвитку адаптивного людського капіталу в межах регіональної системи. Обґрунтовано доцільність впровадження моделі «університет – громада – бізнес» через створення центрів мікрокваліфікацій для швидкого перепрофілювання фахівців (зокрема ветеранів та ВПО) та розвиток мережі муніципальних хабів, що інтегрують місцевий трудовий ресурс у глобальну гіг-економіку.

Визначено пріоритетні напрями збереження інтелектуальної складової СТПР, серед яких ключове місце посідають методологія «інтелектуального утримання» молоді та забезпечення когнітивного оновлення персоналу. Це дозволяє мінімізувати втрати

від міграції через підвищення якості трудового життя та створення умов для капіталізації знань безпосередньо в територіальній громаді.

Запропонований інтегрований підхід доводить, що ефективне управління СТТР є необхідною передумовою формування якісного людського капіталу, економічна віддача від якого виступатиме головним драйвером поствоєнного відновлення. Таким чином, розвиток соціально-трудоного потенціалу регіону трансформує ресурсні витрати у стратегічні інвестиції, що «конвертуються» у конкурентний «імунітет» громад перед сучасними цифровими та воєнними загрозами.

Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з вивченням сценаріїв розвитку СТТР та формування адаптивного людського капіталу на прикладі Кіровоградської області.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Галушка З. І. Людський капітал економіки України: вплив війни та потенціал післявоєнного відновлення. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. № 328. С. 223–229. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-3>
2. Гончар О. І., Мокренко Д. С. Формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 2. Т. 2. С. 78–80.
3. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5.
4. Дороніна О. Регулювання міграційної мобільності молоді на тлі цифровізації та інновацій у зайнятості. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*. 2025 (1), 141–145. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2025.1.141>
5. Костишина Т., Тужилкіна О., Шаповалов В. Розвиток соціально-трудоного потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. № 6 (15). С. 222–226. URL: <https://doi.org/10.32782/dees.15-34>.
6. Лісогор Л. С., Нестеренко В. В. Формування та реалізація трудового потенціалу регіонів та громад як основа забезпечення їх сталого розвитку. *Економіка і організація управління*. 2020. № 2 (38). С. 20–30. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/9377>.
7. Немченко Т. А. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. № 6 (117). С. 158–164.
8. Пасека С. Р. Соціально-трудоий потенціал регіону: теорія і практика розвитку: монографія. Черкаси: ІнтролігаТОР, 2012. 608 с.
9. Пасека С. Р., Кочума І. Ю. Інноваційна складова соціально-трудоного потенціалу Прикарпаття як туристичного регіону: пріоритети та перспективи розвитку. «Економічний простір». 2024. № 195. С. 136–142.
10. Пасека С. Р., Семикіна А. В. Соціально-трудоий потенціал регіону: методологічні аспекти дослідження в умовах інноваційних змін та загроз. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5391>. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-134>.

11. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/10935>.
12. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. У двох ч. / М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін. Київ: Наукова думка, 1994. 264 с.
13. Сторожук О. Збереження соціально-трудового потенціалу регіону в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-191>.
14. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. 502 с.

REFERENCES

1. Halushka, Z. I. (2024). Liudskiy kapital ekonomiky Ukrainy: vplyv viiny ta potentsial pisliavoiennoho vidnovlennia [Human capital of the economy of Ukraine: the impact of war and the potential for post-war recovery]. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 328, 223–229. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-3> [in Ukrainian].
2. Honchar, O. I., & Mokrenko, D. S. (2014). Formuvannia trudovoho potentsialu v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Formation of labor potential in modern economic conditions]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 2(2), 78–80 [in Ukrainian].
3. Hrishnova, O. A. (2014). Liudskiy, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрямки розвитку [Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interrelationship, assessment, directions of development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 1, 34. http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp_2014_1_5 [in Ukrainian].
4. Doronina, O. (2025). Rehuliuвання mihratsiinoi mobilnosti molodi na tli tsyfrovizatsii ta innovatsii u zainiatosti [Regulation of youth migration mobility against the background of digitalization and innovations in employment]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "Kharkivskiy politekhnichnyi instytut" (ekonomichni nauky)*, 1, 141–145. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2025.1.141> [in Ukrainian].
5. Kostyshyna, T., Tuzhylkina, O., & Shapovalov, V. (2024). Rozvytok sotsialno-trudovoho potentsialu naseleння v umovakh tsyfrovoi transformatsii zainiatosti [Development of the social and labor potential of the population in the conditions of the digital transformation of employment]. *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka*, 6(15), 222–226. <https://doi.org/10.32782/dees.15-34> [in Ukrainian].
6. Lisohor, L. S., & Nesterenko, V. V. (2020). Formuvannia ta realizatsiia trudovoho potentsialu rehioniv ta hromad yak osnova zabezpechennia yikh staloho rozvytku [Formation and realization of labor potential of regions and communities as a basis for ensuring their sustainable development]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, 2(38), 20–30. <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/9377> [in Ukrainian].
7. Nemchenko, T. A. (2020). Napriamy vdoskonalennia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu sotsialnoho rozvytku trudovoho potentsialu v umovakh innovatsiinykh transformatsii [Directions for improving the organizational and economic mechanism of social development of labor potential in the conditions of innovative transformations]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, 6(117), 158–164 [in Ukrainian].

8. Pasiеka, S. R. (2012). *Sotsialno-trudovyi potentsial rehionu: teoriia i praktyka rozvytku: monohrafiia* [Social and labor potential of the region: theory and practice of development: monograph]. Cherkasy: IntrolihaTOR [in Ukrainian].
9. Pasiеka, S. R., & Kochuma, I. Yu. (2024). Innovatsiina skladova sotsialno-trudovoho potentsialu Prykarpattia yak turystychnoho rehionu: priorityty ta perspektyvy rozvytku [Innovative component of the social and labor potential of Prykarpattia as a tourist region: priorities and development prospects]. *Ekonomichnyi prostir*, 195, 136–142 [in Ukrainian].
10. Pasiеka, S. R., & Semykina, A. V. (2024). Sotsialno-trudovyi potentsial rehionu: metodolohichni aspekty doslidzhennia v umovakh innovatsiinykh zmin ta zahroz [Social and labor potential of the region: methodological aspects of research in terms of innovative changes and threats]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 70. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-134> [in Ukrainian].
11. Semykina, M. V., Dudko, S. V., Orlova, A. A. et al. (2021). *Profesiinyi rozvytok personalu pidpriemstv v systemi motyvatsiinoho menedzhmentu: kolektyvna monohrafiia* [Professional development of enterprise personnel in the system of motivational management: collective monograph]. Kropyvnytskyi: KOD. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/10935> [in Ukrainian].
12. Dolishnii, M. I., & Zlupko, S. M. (Eds.). (1994). *Sotsialno-trudovyi potentsial: teoriia i praktyka* [Social and labor potential: theory and practice]. Kyiv: Naukova dumka [in Ukrainian].
13. Storozhuk, O. (2024). Zberezhennta sotsialno-trudovoho potentsialu rehionu v umovakh zahroz ta intensyfikatsii mihratsiinoi mobilnosti molodi [Preservation of the social and labor potential of the region in conditions of threats and intensification of migration mobility of youth]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 68. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-191> [in Ukrainian].
14. Shaulska, L. V. (2005). *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy: monohrafiia* [Strategy for the development of Ukraine's labor potential: monograph]. Donetsk: IEP NAN Ukrainy [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 30.03.2026

Стаття прийнята до друку після рецензування 10.04.2026