

Олена ПТАЩЕНКО

доктор економічних наук, професор, Західноукраїнський національний університет,
Україна, Тернопіль, helenavaleriya@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-2413-7648

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ФІНАНСОВИЙ ТА РЕКРЕАЦІЙНИЙ АСПЕКТИ

Вступ. Формування людського капіталу є критично важливим аспектом успішної діяльності сільськогосподарських підприємств. В умовах сучасного аграрного ринку, що характеризується високою конкуренцією та швидким розвитком технологій, підприємства стикаються з необхідністю постійного підвищення ефективності своєї роботи. Людський капітал, що охоплює знання, навички, досвід і мотивацію працівників, стає ключовим фактором для досягнення стійкого зростання й інноваційного розвитку. У цьому контексті інвестиції в освіту, професійну підготовку, розвиток лідерських якостей та створення сприятливих умов праці набувають особливої ваги. Ефективне управління людським капіталом сприяє не лише підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств, а й забезпечує сталий розвиток сільських громад.

Мета – визначити специфіку формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств за умов врахування рекреаційного та фінансового аспектів.

Результати. Проаналізовано та визначено основні складові людського капіталу з урахуванням специфіки сільськогосподарської сфери. Подано визначення категоріального базису дослідження щодо людського капіталу сільськогосподарських підприємств, що в подальшому дає змогу більш точно визначити необхідні вектори розвитку підприємств цієї сфери та прорахувати вплив фінансового і рекреаційного аспектів. Сформувано методичний підхід щодо формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств з урахуванням фінансового та рекреаційного аспектів.

Висновки. Обґрунтовано, що формування людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах є багатограним процесом, що охоплює інвестиції у навчання, створення сприятливих умов праці, впровадження інновацій та активну соціальну відповідальність. Це сприяє не тільки підвищенню ефективності підприємств, а й розвитку сільських територій загалом. Результати дослідження дають змогу сформувати наступні кроки щодо покращення людського капіталу сільськогосподарських підприємств за рахунок врахування фінансового та рекреаційного аспектів. Вектор дослідження дає можливість сфокусувати зусилля дослідження на покращенні людського капіталу саме

за рахунок поданих складових, що в подальшому підвищить конкурентоспроможність підприємств сільськогосподарської сфери.

Ключові слова: людський капітал, сільськогосподарські підприємства, оздоровча діяльність, ефективність.

Табл.: 3, рис.: 2, бібл.: 12.

Olena PTASHCHENKO

Dr. Sc. (Economics), Prof., West Ukrainian National University, Ternopil, Ukraine,
helenavaleriya@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-2413-7648

FORMATION OF HUMAN CAPITAL OF AGRICULTURAL ENTERPRISES: FINANCIAL AND RECREATIONAL ASPECTS

Introduction. The formation of human capital is a critically important aspect of the successful operation of agricultural enterprises. In the conditions of the modern agricultural market, which is characterized by high competition and rapid development of technologies, enterprises are faced with the need to constantly improve the efficiency of their work. Human capital, which includes the knowledge, skills, experience and motivation of employees, becomes a key factor for achieving sustainable growth and innovative development. In this context, investments in education, professional training, development of leadership qualities and creation of favorable working conditions acquire special importance. Effective management of human capital contributes not only to increasing the productivity and competitiveness of agricultural enterprises, but also ensures the sustainable development of rural communities.

The purpose of the article is to determine the specifics of the formation of human capital of agricultural enterprises, taking into account recreational and financial aspects.

Results. The presented work analyzes and defines the main components of human capital, taking into account the specifics of the agricultural sphere. The definition of the categorical basis of research on the human capital of agricultural enterprises is presented, which in the future makes it possible to more accurately determine the necessary vectors of the development of enterprises in this field and to calculate the influence of financial and recreational aspects. A methodical approach to the formation of human capital of agricultural enterprises was formed, taking into account financial and recreational aspects.

Conclusions. The presented research substantiates that the process of human capital formation in agricultural enterprises is a multifaceted process that includes investment in training, creation of favorable working conditions, implementation of innovations and active social responsibility. This contributes not only to increasing the efficiency of enterprises, but also to the development of rural areas as a whole. The presented research results make it possible to form the next steps to improve the human capital of agricultural enterprises by taking into account financial and recreational aspects. The presented research vector makes it possible to focus research efforts on improving human capital precisely at the expense of the presented components, which will further increase the competitiveness of agricultural enterprises.

Keywords: human capital, agricultural enterprises, recreational activity, efficiency.

JEL Classification: A10, E24, G5, J20, O10.

Постановка проблеми. Формування людського капіталу є ключовим фактором успішного розвитку сільськогосподарських підприємств. У сучасних умовах аграрний сектор економіки стикається з численними викликами, серед яких можна виокремити питання забезпечення висококваліфікованої робочої сили, підвищення продуктивності праці та впровадження інноваційних технологій. Людський капітал, що охоплює знання, навички, мотивацію та здоров'я працівників, є основою для досягнення цих цілей і забезпечення конкурентоспроможності підприємств на ринку.

Фінансовий аспект формування людського капіталу охоплює інвестиції у навчання та підвищення кваліфікації працівників, розвиток соціальної інфраструктури та забезпечення гідних умов праці. Важливість таких інвестицій полягає в їхньому довгостроковому впливі на продуктивність та ефективність сільськогосподарських підприємств, оскільки вони сприяють розвитку компетенцій та підвищенню рівня професіоналізму працівників.

Окрім фінансових аспектів, важливу роль у формуванні людського капіталу відіграють рекреаційні аспекти, що містять заходи для підтримки здоров'я та благополуччя працівників. Рекреаційна діяльність сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню мотивації та загального задоволення від роботи, що, своєю чергою, позитивно впливає на продуктивність праці та знижує плинність кадрів.

Отже, дослідження фінансових і рекреаційних аспектів формування людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах є актуальним і важливим завданням. Розуміння цих процесів дає змогу розробити ефективні стратегії управління людськими ресурсами, що сприяють сталому розвитку аграрного сектору та підвищенню його економічної ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика дослідження не є новою, проте зберігає актуальність і своєчасність через трансформацію глобального економічного простору, становлення цифрової економіки й інноваційні зміни. Саме тому сучасні аспекти розвитку людського капіталу знайшли своє відображення в роботах багатьох науковців.

Так, проблематика розвитку людського капіталу з погляду становлення та врахування впливу інноваційних змін висвітлена в дослідженнях G. Becker [1], A. Savvides [2], О. А. Грішної [3] та ін.

Особливості розвитку людського капіталу, його складових і врахування саме сільськогосподарської сфери з її особливостями та специфікою подано в працях А. І. Литвинова [4], С. Д. Лучик [5], Л. І. Михайлової [6], Л. М. Пронько [7], В. В. Россохи [8] та ін.

Л. О. Мармуль [9] акцентує увагу на розвитку ринку праці, який також залежить від розвитку людського капіталу та подає дослідження саме в контексті розвитку сільських територій.

В. В. Бойко [10], О. М. Варченко, І. В. Свиноус, Т. В. Понедільчук [11], Т. О. Зінчук, Н. М. Котенко, О. А. Прокопчук [12] об'єктом своїх наукових пошуків обирають сільські території та специфіку розвитку підприємницької діяльності, що дає уявлення про особливості сільськогосподарського підприємництва, проблеми інвестування та інноваційної діяльності.

Зазначене підкреслює важливість дослідження проблематики, яка через трансформаційні зміни сьогодення не втрачає актуальності та потребує подальших пошуків в окремих векторах її розвитку.

Метою дослідження є визначення основних трансформацій у процесі формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств в умовах сучасних

інноваційних змін та цифровізації, а також врахування рекреаційного та фінансового аспектів як основних векторів подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу досліджень. Розвиток людського капіталу є ключовим чинником для успіху та сталого зростання будь-якого підприємства, особливо в аграрному секторі. Він містить систематичні інвестиції в освіту, професійне навчання, підвищення кваліфікації та розвиток лідерських якостей працівників. Важливу роль відіграє створення сприятливих умов праці, які стимулюють мотивацію та залученість персоналу. Розвиток людського капіталу сприяє підвищенню продуктивності, впровадженню інновацій та підвищенню конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств, що, своєю чергою, забезпечує економічний розвиток і добробут сільських громад.

Саме тому під людським капіталом можливо розуміти сукупність знань, навичок, здібностей, здоров'я та інших характеристик, які мають працівники та використовують для виробничої діяльності. Цей капітал є одним із найважливіших ресурсів будь-якої організації, оскільки визначає

продуктивність, інноваційність і конкурентоспроможність підприємства. Сутність людського капіталу полягає в окремих елементах та особливостях (табл. 1).

Людський капітал є динамічним і потребує постійного інвестування та розвитку. Ефективне управління ним дає змогу організаціям підвищувати продуктивність, впроваджувати інновації та зберігати конкурентоспроможність на ринку. Людський капітал сільськогосподарських підприємств має низку особливостей, що відрізняють його від інших галузей. Вони пов'язані з унікальними умовами роботи, специфікою виробництва та впливом зовнішніх факторів. Основні особливості людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах подано у табл. 2. Вони визначають підходи до управління людським капіталом у сільськогосподарських підприємствах та вимагають спеціальних стратегій для залучення, навчання й утримання працівників. Слід зазначити, що фінансування розвитку сільськогосподарських підприємств набуває все більшого значення, що пов'язано з реалізацією однієї зі складових цілей сталого розвитку – подолання продовольчої проблеми.

Таблиця 1

Сутність людського капіталу*

Елемент	Характеристика
Знання та освіта	Теоретичні знання Практичні навички
Досвід	Професійний досвід Життєвий досвід
Здоров'я	Фізичне здоров'я Психологічне здоров'я
Мотивація та цінності	Особисті мотиви Організаційна культура
Інноваційність	Творчі здібності Адаптивність
Соціальні навички	Комунікативні навички Лідерські якості

*Складено на основі [4, 5, 6, 7].

Особливості людського капіталу сільськогосподарських підприємств*

Особливість	Елемент	Характеристика
Сезонність праці	Сезонний характер роботи	Багато видів сільськогосподарських робіт мають сезонний характер, що впливає на зайнятість працівників і вимагає гнучкості в управлінні персоналом
	Тимчасове наймання	Тимчасових працівників наймають на період посівної або збиральної кампанії
Вплив природних умов	Залежність від кліматичних умов	Результати роботи залежать від погодних умов, що вимагає від працівників уміння адаптуватися до змін
	Фізична праця	Багато видів робіт вимагають значних фізичних зусиль, що вимагає хорошого фізичного здоров'я працівників
Широкий спектр знань і навичок	Різноманітні навички	Працівники повинні володіти знаннями та навичками в різних галузях, таких як агрономія, зоотехнія, механізація, управління фермою тощо
	Постійне навчання	Існує необхідність постійного підвищення кваліфікації та освоєння нових технологій і методів ведення господарства
Робота в сільській місцевості	Віддаленість від міських центрів	Багато сільськогосподарських підприємств розташовані в сільській місцевості, що може ускладнювати залучення висококваліфікованих фахівців
	Житлові умови	Існує необхідність забезпечення працівників житлом та створення комфортних умов проживання в сільській місцевості
Сімейний характер підприємств	Сімейні фермерські господарства	Багато сільськогосподарських підприємств є сімейними фермами, де працюють члени однієї родини
	Наслідкування поколінь	Необхідні накопичення та передача знань і навичок від старших поколінь до молодших
Високий рівень самостійності	Індивідуальна відповідальність	Працівники часто виконують завдання самостійно, без постійного нагляду, що вимагає високої відповідальності та самодисципліни
	Управління фермою	Власники ферм повинні володіти знаннями не тільки в агрономії, а й в економіці, маркетингу, управлінні персоналом
Соціальна відповідальність	Розвиток місцевих громад	Сільськогосподарські підприємства часто є основними роботодавцями в сільських районах і відіграють важливу роль у розвитку місцевих громад
	Екологічна відповідальність	Існує необхідність дотримання екологічних стандартів та впровадження стійких практик ведення сільського господарства
Використання провідних технологій	Агротехнології	Впровадження сучасних агротехнологій вимагає від працівників високого рівня технічних знань і навичок
	Цифровізація	Існує необхідність використання цифрових технологій для управління виробничими процесами та прийняття рішень

*Складено на основі [8, 9, 10, 11, 12].

Інвестування в сільськогосподарські підприємства є важливим аспектом для їхнього розвитку та підвищення продуктивності. Однак цей процес супроводжується низкою проблем, які можуть ускладнювати залучення капіталу й ефективного його використання. Основні проблеми інвестування в сільськогосподарські підприємства подано в табл. 3.

Зазначені проблеми вимагають комплексного підходу для їх подолання, що

містить розробку ефективних державних політик, залучення інвестицій, розвиток інфраструктури та підвищення рівня освіти і кваліфікації працівників.

Інвестування в розвиток людського капіталу має значний вплив на економічний, соціальний і культурний розвиток суспільства. На рис. 1 подано деякі з головних аспектів впливу інвестування на розвиток людського капіталу.

Проблеми інвестування в розвиток сільськогосподарських підприємств*

Проблема	Складова	Характеристика
Висока ризиковість	Кліматичні ризики	Невизначеність, пов'язана зі зміною клімату, екстремальними погодними умовами та природними катастрофами, які можуть призвести до втрати врожаю та збитків
	Цінові ризики	Коливання цін на сільськогосподарську продукцію на внутрішньому та міжнародному ринках, що впливають на прибутковість підприємств
Обмежений доступ до фінансових ресурсів	Недостатня підтримка з боку банків	Високі вимоги до застави та обмежений доступ до кредитних ресурсів у сільських районах
	Недостатність державних програм	Недостатня кількість ефективних державних програм підтримки та субсидій для аграрного сектору
Відсутність інфраструктури	Транспортна інфраструктура	Нерозвинена транспортна мережа, що ускладнює доставку продукції на ринки збуту
	Енергетична інфраструктура	Нестабільне електропостачання та недостатній доступ до сучасних технологій енергозабезпечення
Технологічна відсталість	Застаріле обладнання	Використання застарілої техніки та технологій, що знижує продуктивність і конкурентоспроможність
	Недостатність інновацій	Низький рівень впровадження сучасних агротехнологій та цифрових рішень
Низький рівень освіти та кваліфікації працівників	Недостатня підготовка кадрів	Відсутність кваліфікованих працівників та обмежені можливості для професійного навчання та підвищення кваліфікації
	Брак знань про сучасні методи управління	Невміння ефективно управляти фінансовими, матеріальними та людськими ресурсами
Законодавчі та регуляторні бар'єри	Складність отримання дозволів	Бюрократичні процедури та складність отримання необхідних ліцензій і дозволів
	Нестабільність законодавства	Часті зміни у законодавстві, що регулює аграрний сектор, які створюють невизначеність для інвесторів
Соціальні та екологічні виклики	Вимоги щодо екологічної стійкості	Необхідність дотримання екологічних стандартів і впровадження стійких практик ведення сільського господарства
	Соціальна відповідальність	Відповідальність за розвиток місцевих громад та забезпечення належних умов праці
Політична нестабільність	Військові конфлікти та політичні кризи	Внутрішні та зовнішні політичні конфлікти, що можуть значно вплинути на стабільність і безпеку інвестицій в аграрний сектор
	Зміна політики державної підтримки	Непослідовність у політиці державної підтримки аграрного сектору, що може створити додаткові ризики для інвесторів
Відсутність інформаційної підтримки	Недостатній доступ до інформації	Відсутність якісної інформації про ринки, ціни, технології та можливості фінансування, що ускладнює ухвалення обґрунтованих рішень щодо інвестицій
	Відсутність консультаційних послуг	Обмеженість доступу до професійних консультаційних послуг з питань управління та розвитку бізнесу

*Складено на основі [10, 11, 12].

Усі ці аспекти інвестування у людський капітал впливають на загальний розвиток суспільства, підвищують його конкурентоспроможність та стабільність, забезпечують стале підвищення рівня життя громадян.

Також слід звернути увагу на рекреаційний аспект розвитку людського капіталу сільськогосподарських підприємств, який відіграє важливу роль у забезпеченні фізичного та психологічного здоров'я працівників, підвищенні їхньої продуктивності та

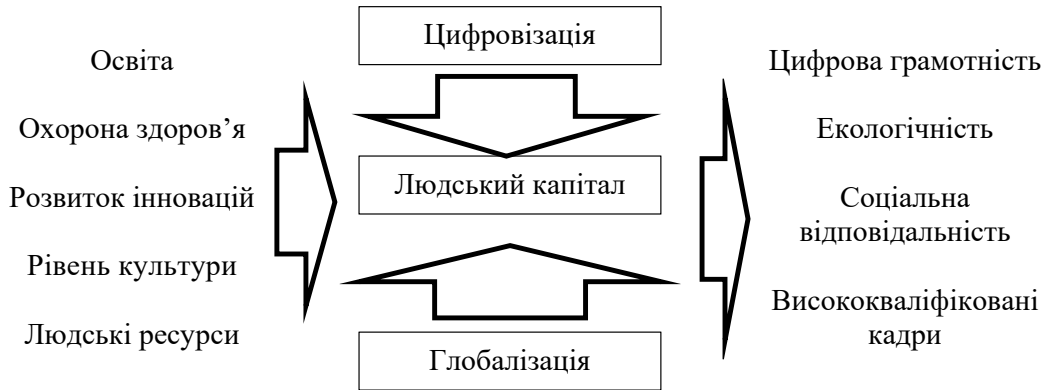


Рис. 1. Складові впливу інвестування на розвиток людського капіталу*

*Складено автором.

сприянні більш здоровому та щасливому способу життя. Зауважимо деякі аспекти рекреаційного розвитку, які можуть бути важливими для сільськогосподарських підприємств:

- забезпечення доступу до спортивних майданчиків, тренажерних залів, басейнів та інших фітнес-зручностей може стимулювати працівників до занять фізичною активністю, що позитивно впливає на їхнє здоров'я та загальний стан фізичної форми;
- проведення спортивних змагань, турнірів та інших спортивних заходів сприяє підвищенню командного духу, спілкуванню між працівниками та стимулює їх до активного способу життя;
- облаштування рекреаційних зон, парків, лісопарків та інших місць відпочинку на території підприємства сприяє психологічному розвантаженню, відновленню енергії та покращенню загального самопочуття працівників;
- проведення культурних заходів, свят, фестивалів та інших подій сприяє розвитку творчих здібностей працівників, стимулює їхні інтереси та зміцнює взаєморозуміння в колективі;

- організація навчальних семінарів, майстер-класів та інших розвивальних програм допомагає підвищити кваліфікацію працівників, розширити їхні знання та вміння у сфері сільськогосподарської діяльності.

Врахування цих аспектів рекреаційного розвитку дає змогу зберегти здоров'я та підвищити ефективність працівників сільськогосподарських підприємств, що, своєю чергою, сприяє підвищенню їхнього конкурентного потенціалу та стабільності розвитку.

Основні вектори розвитку людського капіталу, з урахуванням фінансового та рекреаційного аспектів, охоплюють:

- забезпечення доступу до якісної освіти та навчання, що сприяє підвищенню рівня кваліфікації працівників та розвитку їхніх професійних навичок. Інвестування в освіту може включати фінансування навчальних програм, організацію тренінгів та курсів, а також стимулювання самонавчання та саморозвитку;
- створення механізмів фінансової підтримки, таких як кредитування за вигідними умовами, страхування життя та здоров'я працівників, пенсійні програми та інші фінансові інструменти, що сприяє

підвищенню фінансової стабільності та забезпеченню соціального захисту;

- створення та підтримка рекреаційних та спортивних програм, що сприяє підвищенню фізичної активності та здоров'я працівників, покращенню психологічного стану та загального самопочуття;
- підтримка культурних та творчих ініціатив, що сприяє розвитку творчих здібностей працівників, збагаченню культурного життя підприємства та підвищенню мотивації працювати в сприятливому творчому середовищі;
- організація програм стресостійкості, психологічної підтримки та консультування, що сприяє зниженню рівня стресу та підвищенню емоційного благополуччя працівників.

су та підвищенню емоційного благополуччя працівників.

Зазначені вектори спільно сприяють формуванню здорового та мотивованого персоналу, що є ключовим чинником підвищення ефективності та конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. Інтеграція фінансових та рекреаційних аспектів дає змогу забезпечити повноцінний розвиток людського капіталу та підвищити якість життя працівників.

Зазначене вище дає змогу запропонувати методичний підхід щодо формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств з урахуванням фінансового та рекреаційного аспектів (рис. 2).

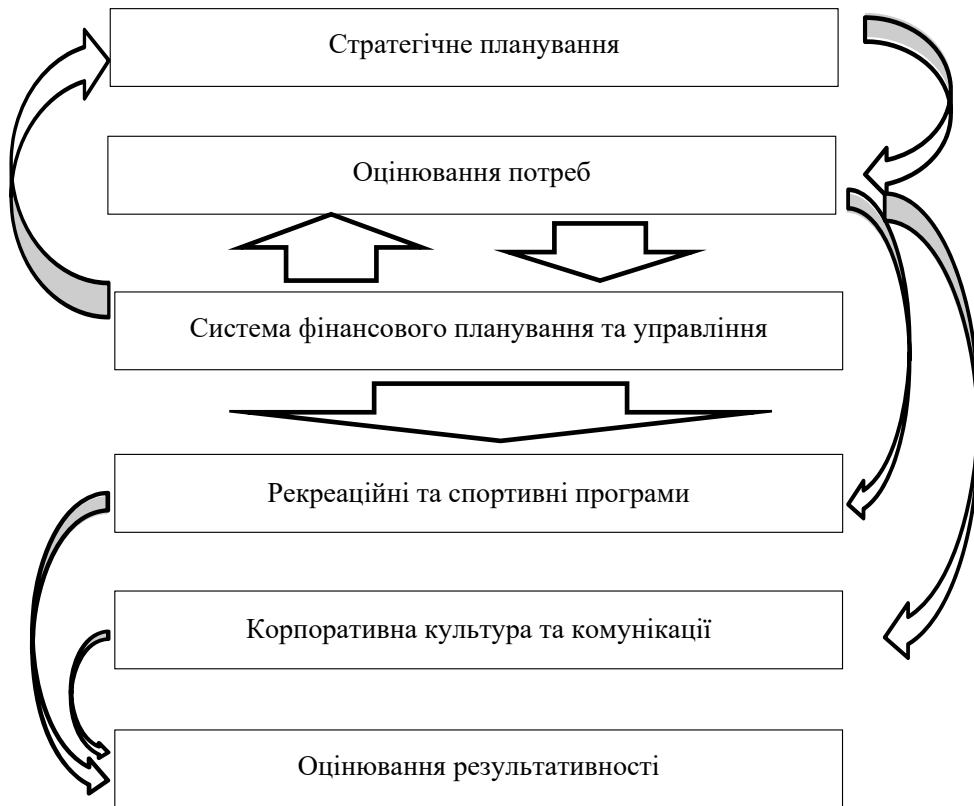


Рис. 2. Методичний підхід щодо формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств з урахуванням фінансового та рекреаційного аспектів*

* Складено автором.

Методичний підхід дає змогу сільськогосподарським підприємствам ефективно використовувати ресурси для розвитку свого головного активу – людського капіталу, що, своєю чергою, сприяє підвищенню конкурентоспроможності та стійкості у сучасному господарському середовищі.

Висновки. Формування людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах є надзвичайно важливим фактором, що визначає успішність і конкурентоспроможність аграрного сектору. В сучасних умовах, коли сільське господарство стикається з численними викликами, такими як технологічні вдосконалення, зміна клімату та глобалізація, інвестиції у людський капітал стають критично важливими.

Фінансові інвестиції у людський капітал охоплюють витрати на навчання та підвищення кваліфікації працівників, розвиток соціальної інфраструктури та забезпечення гідних умов праці. Ці інвестиції сприяють покращенню професійних навичок і знань працівників, що підвищує продуктивність праці й ефективність виробництва. Крім того, фінансові вкладення у розвиток людського капіталу допомагають зменшити плинність кадрів та створити лояльний і мотивований колектив, що є основою для довгострокового розвитку підприємства.

Рекреаційні заходи, спрямовані на підтримку здоров'я та благополуччя працівників, також відіграють важливу роль у формуванні людського капіталу. Здоровий і задоволений працівник є більш продуктивним та мотивованим, що позитивно впливає на загальну ефективність підприємства. Рекреаційні програми, такі як спортивні заходи, культурні події та заходи з підтримки психічного здоров'я, сприяють зниженню рівня стресу, підвищенню командного духу та створенню позитивної робочої атмосфери.

Також зазначимо, що інтеграція фінансових і рекреаційних аспектів у стратегію розвитку людського капіталу дає змогу сільськогосподарським підприємствам створити збалансований підхід до управління персоналом. Вона сприяє не лише підвищенню професійної кваліфікації працівників, а й забезпеченню їхнього загального добробуту, що є передумовою для сталого розвитку підприємства.

Саме тому розуміння й ефективне управління фінансовими та рекреаційними аспектами формування людського капіталу сприяє досягненню наступних результатів:

- підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва;
- зменшення плинності кадрів та створення стабільного і мотивованого колективу;
- підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку;
- забезпечення стійкого розвитку та довгострокового економічного зростання.

Отож, інвестиції у людський капітал, що охоплюють фінансові та рекреаційні аспекти, є стратегічно важливими для сільськогосподарських підприємств. Вони забезпечують не лише економічну вигоду, а й сприяють створенню більш гармонійного й ефективного робочого середовища, що є основою для сталого розвитку аграрного сектору.

Список використаних джерел

1. Becker G. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago : University of Chicago Press, 1993. 266 p.
2. Savvides A., Stengos T. *Human capital and economic growth*. Stanford, Calif : Stanford Economics and Finance, 2009. 240 p.
3. *Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення* : монографія /

Бондар І. К., Лютий І. О., Грішнова О. А. та ін.; за ред. В. М. Лича. Київ : КНУБА, 2009. Ч. І. 224 с.

4. Литвинов А.І. Людський капітал в системі відтворення сільськогосподарських підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 8. С. 5–8.

5. Лучик С.Д. Соціально-економічний механізм управління трудовим потенціалом села. Кам'янець-Подільський : Абетка-Світ, 2008. 284 с.

6. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 388 с.

7. Пронько Л. М. Особливості відтворення людського капіталу сільських територій. Продовольчі ресурси. 2022. № 10, С. 266–275. <https://doi.org/10.31073/foodresources2022-18-26>.

8. Россоха В.В., Крисько В.Ф. Відтворення трудового потенціалу аграрної сфери. Київ : ННЦ "ІАЕ", 2012. 230 с.

9. Мармуль Л. О., Романюк І. А. Ринок праці та зайнятість населення сільських територій: теорія і практика регулювання. Херсон : Айлант, 2015. 265 с.

10. Напрями та засоби розвитку сільських територій в контексті зміцнення соціально-економічної безпеки України : монографія / за ред. Т. Г. Васильціва, В. В. Бойка. Львів : Ліга-Прес, 2016. 260 с.

11. Варченко О.М., Свиноус І.В., Понедільчук Т.В. Розвиток підприємництва на базі особистих селянських господарств як засіб покращення якісної складової людського капіталу сільських територій. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2021. № 16. Т.2. С. 114–125.

12. Зінчук Т. О., Котенко Н. М., Прокопчук О. А. Еволюційність пріоритетів інвестування розвитку сільських територій України. Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського. 2017. № 16. С. 139–144.

References

1. Becker, G. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago : University of Chicago Press.

2. Savvides, A. Stengos, T. (2009). *Human capital and economic growth*. Stanford, Calif: Stanford Economics and Finance.

3. Hrishnova, O. A., Bondar, I. K., Lyutyi, I. O. (2009). *Liudskiy kapital Ukrainy: stan, problemy, perspektyvy vidtvorennia* [Human capital of Ukraine: state, problems, prospects of reproduction]. (Lych, V. M. Ed.). Kyiv: KNUBA [in Ukrainian].

4. Lytvynov, A. I. (2016). *Liudskiy kapital v systemi vidtvorennia silskohospodarskykh pidpriemstv* [Human capital in the system of reproduction of agricultural enterprises]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. International Economic Relations and the World Economy*, 8, 5–8 [in Ukrainian].

5. Luchyk, S. D. (2008). *Sotsialno-ekonomichniy mekhanizm upravlinnia trudovym potentsialom sela* [Socio-economic mechanism of managing the labor potential of the village]. Kamianets-Podilskiy: Abetka-Svit [in Ukrainian].

6. Mykhaylova, L.I. (2008). *Liudskiy kapital: formuvannya ta rozvytok v silskykh rehionakh* [Human capital: formation and development in rural regions]. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury [in Ukrainian].

7. Pronko, L. M. (2022). *Osoblyvosti vidtvorennia liudskoho kapitalu silskykh terytoriy* [Peculiarities of human capital reproduction in rural areas]. *Prodovolchi resursy – Food Resources*, 10, 266–275. Available at: <https://doi.org/10.31073/foodresources2022-18-26>.

8. Rossokha, V.V., Krysko, V.F. (2012). *Vidtvorennia trudovoho potentsialu aharnoi sfery* [Reproduction of the labor potential of the agrarian sphere]. Kyiv: NNTS "IAE" [in Ukrainian].

9. Marmul, L.O., Romaniuk, I.A. (2015). *Rynok pratsi ta zainiatist naseleння silskykh terytorii: teoriia i praktyka rehulivannia* [Labor market and em-

ployment of rural population: theory and practice of regulation]. Kherson: Aylant.

10. Boyko, V. V., Vasiltsiv, T. G. (2016). *Napriamy ta zasoby rozvytku silskykh terytorii v konteksti zmitsnennia sotsialno-ekonomichnoi bezpeky Ukrainy [Directions and means of development of rural areas in the context of strengthening the socio-economic security of Ukraine]. Lviv: Liha-Pres [in Ukrainian].*

11. Varchenko, O. M., Svyynous, I. V., Ponedilchuk, T. V. (2021). *Rozvytok pidpriemnytstva na bazi osobystykh selianskykh gospodarstv yak zasib pokrashchennia yakisnoi skladovoi liudskoho kapitalu silskykh terytorii [Development of entrepreneurship on the basis of personal farms as a means of improving the quality of human capital in rural areas]. Aktualni problemy rozvytku ekonomiky rehionu – Actual problems of economic development of the region, 16, 114–125 (Vol. 2) [in Ukrainian].*

12. Zinchuk, T. O., Kotenko, N. M., Prokopchuk, O. A. (2017). *Evoliutsiunisty priorytetiv investuvannia rozvytku silskykh terytorii Ukrainy [Evolutionary priorities of investing in the development of rural areas of Ukraine]. Mykolaiv National University named V. O. Sukhomlinsky. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Mykolaivskyi natsionalnyi universytet imeni V. O. Sukhomlynskoho. Global and National Economic Problems, 16, 139–144 [in Ukrainian].*