

Олена Юрїївна Будякова,

канд. екон. наук, доцент,

ORCID 0000-0002-4762-3083

e-mail: budyakova.oy@knutd.edu.ua

Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ ВОЄННОГО СТАНУ

Вступ. Людський капітал є ключовим ресурсом розвитку економіки, оскільки включає знання, навички, компетентності, таланти, здоров'я та досвід економічно активного населення.

Людські ресурси підприємств як головний капітал виступають основним драйвером сучасної промисловості шляхом генерації та впровадження інновацій, нових технологій та економічних моделей, які забезпечують сталість, резильєнтність, ефективність та конкурентоспроможність промисловості. У воєнний час значення людського капіталу ще більше зростає, адже саме від стану людських ресурсів та їх потенціалу залежить здатність країни до виживання, адаптації, обороноздатності та подальшого повоєнного відновлення.

У період війни оцінка людських ресурсів ускладнюється через значні втрати населення внаслідок мобілізації, міграційних процесів, руйнування інфраструктури та релокації підприємств, погіршення доступу до освіти та медицини тощо. На рівень економічно активного населення впливають декілька деструктивних чинників: демографічні втрати (загиблі, поранені, мобілізовані); масова зовнішня та внутрішня міграція; зниження рівня зайнятості; погіршення фізичного, психічного та ментального здоров'я населення. У таких умовах важливо враховувати не лише кількісні, а й якісні характеристики людських ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування, розвитку та відтворення людського капіталу в умовах воєнного стану досліджували вітчизняні науковці, зокрема: Н.А. Азьмук, Ю.М. Брецько, І.В. Бриль, Н.Ю. Брюховецька, І.П. Булеєв, С.Я. Воскобійник, А.А. Дем'яненко, Ж.В. Дерій, Т.М. Децюк, С.Ю. Дуга, Ю.С. Залознова, А.В. Захарін, А.О. Калиновський, І. Г. Канцур, Т.Ю. Коритько, С.О. Назарко, О.Ф. Новікова, І.В. Познаньська, О.Ю. Самборська, А.О. Семенов, А. О. Смаглій, О.А. Чорна, Д.В. Шевченко та ін.

Ю.С. Залознова, Н.А. Азьмук досліджували зміну характеристик людського капіталу України під впливом російсько-української війни, зокрема виокремили основні чинники: міграція, втрати цивільного населення, примусова «евакуація», загибель військових та визначили основні стратегічні напрямки відновлення людського капіталу країни у повоєнний період [1].

С.О. Назарко, І. Г. Канцур, І.В. Познаньська присвятили дослідження теоретичним та практичним аспектам управління людським капіталом, зумовлені необхідністю перегляду підходів до управління людським капіталом у зв'язку зі зміною його характеристик, умов формування, розвитку та збереження, що

спричинено вторгненням російських військ на територію України [2].

Н.А. Азьмук у дослідженні процесів трансформації ринку праці в умовах війни в контексті викликів та стратегій відтворення робочої сили [3] проведено оцінку стану ринку праці та дисбалансів в умовах війни, проаналізовано зміни рухів робочої сили та визначено стратегічні напрямки повоєнного відновлення [3].

О.Ю. Самборська, С.Я. Воскобійник, Д.В. Шевченко здійснили аналіз поточного стану людського потенціалу в Україні та визначили шляхи його збереження і розвитку в умовах триваючої війни [4].

Ж.В. Дерій, Т.М. Децюк, А.В. Захарін досліджували стан людського капіталу України в умовах війни та визначили ключові виклики і можливості його збереження, адаптації та нарощування у контексті повоєнного відновлення. Авторами обґрунтовано роль людського капіталу як базового ресурсу відновлення економіки, інноваційного розвитку та суспільної стійкості, запропоновано комплексну систему інструментів відновлення і нарощування людського капіталу, що охоплює освітню та наукову сферу, ринок праці, соціально-демографічну політику, охорону здоров'я, інституційні, цифрові та міжнародні механізми [5].

А.А. Дем'яненко та А.О. Семеновим запропоновано перелік критеріїв, які впливають на вибір підходу до оцінювання людського капіталу (за рівнями) [6].

А.О. Калиновський, Ю.М. Брецько, А.О. Смаглій проаналізували моделі розвитку людського капіталу в умовах повоєнної відбудови України, а саме визначили роль промисловості у формуванні людського капіталу, здатного оптимізувати виробничі процеси та зробити продукцію більш пізнаваною не тільки на ринках України, але і Європи [7].

О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, Н.А. Азьмук представили класифікацію чинників впливу на формування та розвиток людського капіталу. Науковці сформулювали стратегію післявоєнного відновлення людського капіталу України з урахуванням переваг цифровізації [8].

Н.Ю. Брюховецька, І.П. Булеєв, О.А. Чорна, І.В. Бриль та Т.Ю. Коритько визначили фактори цифровізації і штучного інтелекту формування людського капіталу підприємств в Україні. Науковці обґрунтували наукові завдання щодо формування і розвитку людського капіталу підприємств в умовах цифровізації, зазначили шляхи створення нових можливостей реалізації людського капіталу, розвитку інноваційних, креативних та цифрових індустрій і бізнесу [9].



Н.Ю. Брюховецька та В.В. Ієвлев розробили механізм забезпечення стратегічного розвитку людських ресурсів підприємств для умов повоєнного відтворення. Акцентовано, що людські ресурси залишаються вирішальним економічним капіталом та джерелом розвитку підприємств, що потребує їх планування у стратегічній перспективі. Авторами визначено складові процесу реалізації стратегічного розвитку людських ресурсів: планування обсягу людських ресурсів, політика набору та найму, політика адаптації людських ресурсів, політика мотивації і контролю, політика навчання і підвищення кваліфікації, політика кар'єрного зростання [10].

Але проблематика формування людських ресурсів підприємств в умовах воєнного стану ринку праці потребує додаткових досліджень для стратегій збереження та формування людського капіталу України.

Мета статті. Цілями статті є дослідження соціально-економічних аспектів формування людських ресурсів підприємств в умовах ринку праці воєнного

стану для збереження та розвитку людського капіталу промисловості України.

Результати дослідження. Ринок праці в Україні в умовах воєнного стану 2024-2026 рр. зазнав глибокої трансформації, яка характеризується значним дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили та гострим дефіцитом кадрів практично в усіх галузях. На кон'юнктуру ринку праці воєнного часу впливають багато чинників. Поняття «чинник» походить від латинського *factor* («що робить», «що проводить») і у широкому значенні означає рушійну силу, причину, істотну обставину в будь-якому процесі, явищі.

Класифіковано дев'ять груп основних чинників, які впливають на кон'юнктуру ринку праці у воєнний час: економічні, соціальні, демографічні, міграційні, політико-правові, техніко-технологічні, професійно-освітні та індивідуальні та безпосередньо, воєнні (рис. 1).



Рис. 1. Чинники, які впливають на ринок праці в умовах воєнного стану
Джерело: розроблено автором.

Перша група – економічні чинники в умовах воєнного стану в першу чергу: скорочення обсягів виробництва, закриття підприємств внаслідок військових дій, окупації територій, руйнування інфраструктури, дефіцит енергоресурсів, зміна логістичних ланцюгів та перехід економіки на воєнні потреби.

Друга група – соціальні чинники передбачають зниження рівня реальних доходів та купівельної спроможності громадян, зростання рівня бідності, посилення соціальної напруги та зміна пріоритетів населення у бік безпеки, що впливає на міграційні процеси.

Третя група – демографічні чинники демонструють стрімке скорочення чисельності працездатного населення внаслідок мобілізації, фізичних втрат, зниження народжуваності та трансформація статево-вікової структури робочої сили (збільшення частки жінок та осіб старшого віку в традиційно «чоловічих» галузях).

Четверта група – міграційні чинники приводять до масштабного внутрішнього переміщення осіб (ВПО) та масової зовнішньої міграція кваліфікованих кадрів, що спричиняє дефіцит фахівців у одних регіонах та надлишок пропозиції праці в інших.

П'ята група – політико-правові чинники породжують запровадження особливого режиму трудових відносин у воєнний час, зміни в законодавстві щодо відпусток та робочого часу, а також державне регулювання ринку праці внаслідок бронювання працівників.

Шоста група – техніко-технологічні чинники призводять до автоматизації та цифровізації робочих

процесів, впровадження енергоощадних технологій та переходу на дистанційні форми праці (фриланс, аутсорсинг, аутстафінг).

Сьома група – професійно-освітні чинники актуалізують невідповідність підготовки фахівців потребам економіки воєнного часу та повоєнного відновлення України, необхідність швидкого перенавчання ветеранів, а також кризи системи підготовки професійно-технічної освіти, що породжує дефіцит кадрів робітничих професій для промисловості.

Восьма група – індивідуальні чинники, які характеризуються зміною психоемоційного стану працівників (стреси, професійне вигорання, ментальне здоров'я), трансформацією особистісної мотивації до праці та готовністю до зміни професії заради безпеки.

Дев'ята група – воєнні чинники, який включають безпосередній вплив бойових дій, загрозу обстрілів, окупацію територій, мінування земель та руйнування критичної інфраструктури, що унеможлиблює безпечну трудову діяльність.

Сучасні виклики на ринку праці, зумовлені воєнним станом під впливом вищезазначених чинників, деструктивно впливають на стан людських ресурсів підприємств, що призводить до його морального та фізичного виснаження, втрати трудового та інтелектуального потенціалу, що зменшує ефективність та конкурентоспроможність промислових підприємств.

На сьогоднішній день відсутній єдиний підхід щодо визначення категорії людського капіталу. О.А. Грیشнова, Н.В. Голікова, Н.І. Верхоглядов, В.П. Антонюк, М.І. Хромов та ін. вітчизняні науковці

різному трактують дану соціально-економічну категорію.

Економічні категорії, що характеризують роль людини в трудових відносинах, а саме людські ресурси, людський потенціал, трудовий потенціал, трудовий капітал впливають на економічний та людський розвиток, стимулюють зростання продуктивності, інновацій та створення нових робочих місць, а також впливають на розподіл доходів, соціальну інклюзивну

забезпеченість та розвиток суспільства. Дані категорії формують динамічну взаємодію між суб'єктами праці та капіталу, яка визначає темпи економічного розвитку, рівень життя та соціальну структуру суспільства.

Вплив економічних категорій, що характеризують роль людських ресурсів в соціально-трудових відносинах на економічний та суспільний розвиток наведено на рис. 2.

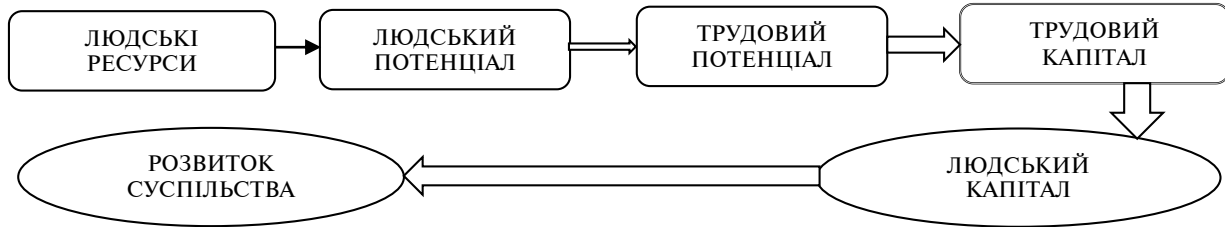


Рис. 2. Економічні категорії, що формують людський капітал для розвитку суспільства

Джерело: розроблено автором.

На думку науковців В.С. Васильченка, А.М. Гриненка, О.А. Грішньої та Л.П. Керб [11], природа людського капіталу має тривірневу структуру, що охоплює особистісний, мікроекономічний та макроекономічний рівні. Тривірнева структура оцінки люд-

ського капіталу дозволяє проводити комплексний аналіз від формування людських ресурсів кожної особи (індивідуума) до впливу людського капіталу країни на розвиток суспільства (рис. 3).



Рис. 3. Класифікація показників людського капіталу за рівнями оцінки

Джерело: розроблено автором.

Світова практика оцінки людського капіталу на макрорівні базується на використанні двох ключових підходів: вартісної (монетарної) та порівняльної (із застосуванням системи індексів та рейтингів). Індекс людського капіталу (НСІ) прогнозує майбутню продуктивність дитини, що народилася сьогодні, на основі показників її здоров'я та якості отриманої освіти; Індекс людського розвитку (HDI) інтегрує рівень довіліття, освіченості та доходів населення для комплексної оцінки якості життя в країні; Індекс соціального розвитку (SPI) вимірює здатність суспільства задовольняти базові потреби громадян та забезпечувати умови для їхнього саморозвитку без прямої прив'язки до ВВП; показники інтелектуального капіталу відображають сукупність знань, професійної кваліфікації та інноваційних активів (патентів, технологій тощо); коефіцієнт життєздатності населення

характеризує здатність нації до відтворення та збереження свого генофонду в конкретних соціально-екологічних умовах; індекс інтелектуального потенціалу суспільства оцінює загальний рівень освіченості, наукової активності та творчу спроможність населення до створення нових знань.

Методологія оцінки людського капіталу на мікрорівні поділяється на кількісні методи (інвестиційний та за капіталізацією доходів) та якісні методи (аналіз навичок, компетенцій, талантів тощо). Оцінка людського капіталу на мікрорівні поєднує аналіз обсягу інвестиційних витрат на персонал та ефективність їхньої віддачі через показники рентабельності, продуктивності та якості трудових результатів. Інвестиційні витрати вимірюються сукупною грошовою оцінкою всіх вкладень підприємства у формування та підтримку робочої сили; витрати на навчання та

розвиток персоналу включають обсяг фінансування курсів, тренінгів та програм підвищення кваліфікації для набуття професійних компетенцій; рентабельність витрат на оплату праці відображає обсяг прибутку або доходу, отриманого на кожну одиницю витрат на заробітну плату; продуктивність праці є показником результативності роботи, що вимірює кількість продукції або послуг, створених одним працівником за одиницю часу; професійно-кваліфікаційний рівень персоналу характеризує якісний склад працівників за рівнем освіти, досвідом та складністю виконуваних робіт; результати праці передбачають кінцеві кількісні та якісні показники діяльності працівників (прибуток, обсяг реалізації, відсутність браку), що свідчать про ефективність використання капіталу.

Оцінка людського капіталу працівника підприємства на нанорівні як індивідуума базується на поєднанні його професійного досвіду та освіти з фактичними показниками продуктивності та результативності виконання посадових обов'язків та індивідуальними якостями: загальний стаж відображає накопичений сукупний професійний досвід та трудову активність особи протягом усього періоду її кар'єри; стаж на посаді характеризує глибину спеціалізації, рівень адаптації та професійної майстерності працівника у межах конкретних функціональних обов'язків; освітній рівень визначає фундамент теоретичних знань та базову кваліфікацію фахівця, підтверджену відповідним ступенем або дипломом; коефіцієнт продуктивності людського капіталу працівника кількісно вимірює ефективність використання особистих здібностей та знань для створення доданої вартості на підприємстві; результативність праці демонструє ступінь досягнення працівником поставлених цілей та якість виконання конкретних виробничих чи управлінських завдань; продуктивність та результативність кількісно та якісно вимірюють фактичний внесок працівника в економічні результати підприємства; мотивація та талант визначають внутрішній двигун та природний потенціал до інновацій та саморозвитку.

Ринок праці у воєнні часи потребує забезпечення робочих місць, отже праця жінок використовується в тому числі на чоловічих посадах.

Сучасний ринок праці України перебуває в стані глибоких трансформацій, спричинених повномасштабною війною, що створює як значні виклики, так і нові можливості для людського капіталу жінок. Все більше жінок опановують «чоловічі» професії завдяки Службі зайнятості¹. Попри зростання жіночої зайнятості у традиційно «чоловічих» професіях та активізацію жіночого підприємництва (59% нових ФОП у 2023 році), зберігаються стійкі гендерні диспропорції. Зокрема, розрив в оплаті праці становить 18,6%, а також продовжується професійна та кваліфікаційна нерівномірність. Такі чинники обмежують економічну ефективність та призводять до значних втрат людського капіталу [12].

Кабінет Міністрів України схвалив Розпорядження від 15 вересня 2023 року № 815-р «Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реаліза-

ції на 2023–2025 роки»². Метою цієї Стратегії є – скоротити гендерний розрив в оплаті праці до 2030 року на 5 відсоткових пунктів (із 18,6% до 13,6%), а також удосконалити законодавство, подолати стереотипи та створити умови для поєднання сімейних і професійних обов'язків.

З метою кількісного вимірювання впливу гендерної нерівності на економічну ефективність автором Дуга С.Ю. запропоновано інтегровану модель, що поєднує макроекономічний та структурний підходи до оцінювання жіночого людського капіталу. У межах цієї моделі розроблено індекс гендерної ефективності людського капіталу (IGEC) – багатовимірний показник, який дозволяє проаналізувати рівень економічної залученості жінок у порівнянні з чоловіками за ключовими параметрами людського капіталу [12].

Формула IGEC представлена як:

$$IGEC = \frac{E_w}{E_m} \cdot \frac{W_w}{W_m} \cdot \frac{L_w}{L_m},$$

де E – рівень зайнятості; W – середня заробітна плата; L – частка працівників з вищою освітою; w та m – індекси, які позначають, відповідно, показники для жінок і чоловіків.

Індекс охоплює три складові – участь у ринку праці, економічну винагороду та освітній рівень, що формують економічний потенціал працівника. Мультиплікативна структура індексу підкреслює взаємозалежність між цими компонентами:

Для удосконалення індексу IGEC для прикладних досліджень ринку праці, запропоновано 2 корисні коефіцієнти: галузевий та регіональний.

Удосконалена модель набуває вигляду:

$$IGEC_i = \frac{E_w}{E_m} \cdot \frac{W_w}{W_m} \cdot \frac{L_w}{L_m} \cdot I \cdot R,$$

де I – галузевий коефіцієнт (Industry Index), який обчислюється як:

$$I = \frac{\sum G_i w_i}{\sum G_i m_i},$$

де G_i – валова додана вартість i галузі; w_i та m_i – частка відповідно жінок та чоловіків у i галузі;

R – регіональний коефіцієнт (Regional Index), який обчислюється як:

$$R = \frac{\sum R_i w_i}{\sum R_i m_i},$$

де R_i – валовий регіональний продукт i регіону; w_i та m_i – частка зайнятих відповідно жінок та чоловіків у i регіоні;

Запропонований індекс гендерної ефективності капіталу дозволяє визначити залученість жінок в порівнянні з чоловіками в розрізі галузі та регіону.

Висновки. Дослідження соціально-економічних аспектів формування людських ресурсів підприємств в умовах ринку праці воєнного стану для збереження та розвитку людського капіталу промисловості України дозволило визначити, що формування кон'юнктури ринку праці відбувається на рівні базової ланки

¹ Все більше жінок опановують «чоловічі» професії завдяки Службі зайнятості. *Урядовий портал*. 2025. 11 липня. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/vse-bilshe-zhinok-opanovuiut-cholovichii-profesii-zavdiaky-sluzhbi-zainiatosti>

² Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

економіки – підприємства. Зміни, обумовлені деструктивним впливом військового вторгнення, призвели до деформації ринку праці. Класифіковані дев'ять груп чинників в умовах воєнного стану: економічні, соціальні, демографічні, міграційні, політико-правові, техніко-технологічні, професійно-освітні, індивідуальні та воєнні негативно впливають на ринок праці. Оцінка людського капіталу диференціюється в залежності від рівня: мако-, мікро та нано- рівня. Чинники ринку праці в умовах воєнного стану зумовили необхідність залучення жінок до роботи на традиційно чоловічих посадах. Для збереження та розвитку людських ресурсів підприємств в умовах воєнного

стану необхідно здійснювати оцінку людського капіталу, зокрема застосовувати індекс гендерної ефективності капіталу в розрізі галузі та регіону. За результатом оцінки та аналізу людського капіталу актуалізується необхідність визначити стратегічні напрями розвитку ринку праці для розробки стратегій управління, які забезпечать досягнення короткострокових цілей підприємства щодо формування людських ресурсів підприємств, середньострокових цілей щодо забезпечення збереження людського потенціалу в умовах війни та довгострокових цілей розвитку людського капіталу для повоєнного відновлення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Залознова Ю. С., Азьмук Н. А. Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. № 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59>
2. Назарко С. О., Кантур І. Г., Познанська І. В. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-32>
3. Азьмук Н. А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1 (42). С. 171-179. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179)
4. Самборська О., Воскобийник С., Шевченко Д. Збереження людського потенціалу в умовах війни. *Економіка та суспільство*, 50. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-19>
5. Дерій Ж., Децюк Т., Захарін А. Людський капітал в умовах війни: виклики та можливості нарощування у контексті повоєнного відновлення. *Економічний простір*. 2025. № 208. С. 210-217. <https://doi.org/10.30838/EP.208.210-217>
6. Дем'яненко А. А., Семенов А. О. Теоретико-методичні аспекти оцінювання людського капіталу. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 7 (277). С. 215-223. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-277-215-222>
7. Калиновський А. О., Брецко Ю. М., Смаглий А. О. Аналіз моделей розвитку людського капіталу в умовах повоєнного відновлення України. *Академічні візії*. 2024. Вип. 31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11296440>
8. Новікова О., Залознова Ю., Азьмук Н. Відновлення людського капіталу України у післявоєнний період з використанням переваг цифровізації. *Журнал європейської економіки*. 2022. 4(83). С. 407-427. URL: <https://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1619/1622>
9. Bryukhovetska N., Buleev I., Chorna O., Bryl I., Korytko T. Formation of Human Capital in Enterprises Amidst Digitalization and Artificial Intelligence Advancement. *Science and Innovation*. 2025. Vol. 21, Iss. 2. P. 15-27. <https://doi.org/10.15407/scine21.02.015>
10. Брюховецька Н. Ю., Ієвлев В. В. Людські ресурси підприємств: механізм планування стратегічного розвитку у повоєнному відновленні. *Modern engineering and innovative technologies*. 2025. Iss. 41, P. 3. P. 119-132. <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2025-41-03-063>
11. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.
12. Дуга С.Ю. Людський капітал жінок в умовах трансформації ринку праці України: гендерні виклики та інноваційні механізми розвитку. *Управління змінами та інновації*. 2025. № 15. С. 21-27. <https://doi.org/10.32782/СМІ/2025-15-3>

Надійшла до редакції 07.04.2026 р.

Прийнята до друку 08.05.2026 р.

Опублікована 29.05.2026 р.

REFERENCES

1. Zaloznova, Yu., & Azmuk, N. (2022). Human capital of Ukraine in wartime: losses and gains. *Economy and Society*, 38. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59> [in Ukrainian].
2. Nazarko, S. O., Kantsur, I. H. & Poznanska, I. V. (2022). Managing human capital during wartime. *Economy and Society*, no. 41. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-32> [in Ukrainian].
3. Azmuk, N. A. (2022). The transformation of the labor market in the conditions of war: challenges and strategies for labor force renewal. *Journal of Economic Science of Ukraine*, 1 (42), 171-179. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179) [in Ukrainian].
4. Samborska, O., Voskobiinyk, S. & Shevchenko, D. (2023). Preservation of human potential in wartime. *Economy and Society*, 50. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-19> [in Ukrainian].
5. Derii, Zh., Detsiuk, T., & Zakharin, A. (2025). Human capital in wartime: challenges and opportunities for development in the context of postwar recovery. *Economic Space*, 208, 210-217. <https://doi.org/10.30838/EP.208.210-217> [in Ukrainian].
6. Demyanenko, A. A., & Semenov, A. O. (2024). Theoretical and methodological aspects of human capital assessment. *Current Issues in Economics*, 7(277), 215-223. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-277-215-222> [in Ukrainian].
7. Kalinovsky, A. O., Bretsko, Y. M., & Smaglyi, A. O. (2024). Analysis of human capital development models in the context of Ukraine's postwar recovery. *Academic Visions*, 31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11296440> [in Ukrainian].



8. Novikova, O., Zaloznova, Yu., & Azmuk, N. (2022). Restoring Ukraine's human capital in the postwar period using the benefits of digitalization. *Journal of European Economics*, 4(83), 407–427. <https://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1619/1622> [in Ukrainian].
9. Bryukhovetska, N., Buleev, I., Chorna, O., Bryl, I., & Korytko, T. (2025). Formation of human capital in enterprises amidst digitalization and artificial intelligence advancement. *Science and Innovation*, 21(2), 15–27. <https://doi.org/10.15407/scine21.02.015>
10. Bryukhovetska, N., & Ievlev, V. (2025). Corporate human resources: a strategic development planning mechanism for post-war recovery. *Modern Engineering and Innovative Technologies*, 3(41-03), 119–132. <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2025-41-03-063> [in Ukrainian].
11. Vasylenko, V. S., Grynenko, A. M., Grishnova, O. A., & Kerb, L. P. (2005). Human resource management [Textbook]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
12. Duga, S. Y. (2025). Women's human capital in the context of Ukraine's labor market transformation: gender challenges and innovative development mechanisms. *Change Management and Innovation*, 15, 21–27. <https://doi.org/10.32782/CMI/2025-15-3> [in Ukrainian].

Received: 07.04.2026

Accepted: 08.05.2026

Published: 29.05.2026

Будякова О. Ю. Соціально-економічні аспекти формування людських ресурсів підприємств в умовах ринку праці воєнного стану

У статті досліджено соціально-економічні імперативи формування людських ресурсів для підприємств сучасного ринку праці в умовах війни. Класифіковано дев'ять груп чинників, які впливають на кон'юнктуру ринку праці у воєнний час: економічні, соціальні, демографічні, міграційні, політико-правові, техніко-технологічні, професійно-освітні, індивідуальні та воєнні. Визначено вплив економічних категорій, що характеризують роль людських ресурсів у соціально-трудовах відносинах на економічний та суспільний розвиток. Систематизовано класифікацію оцінки людського капіталу відповідно до тривірневої структури, що охоплює макро-, мікро- та нано- рівні. Удосконалено модель оцінки індексу гендерної ефективності капіталу людських ресурсів, яка включає галузевий та регіональний аспекти.

Ключові слова: ринок праці, воєнний стан, людські ресурси підприємств, людський потенціал підприємств, людський капітал, соціально-трудова відносина.

Budiakova O. Socio-economic aspects of human resource development in enterprises under labor market conditions during martial law

This article examines the socioeconomic imperatives of human resource development for enterprises in the modern labor market under wartime conditions. Nine groups of factors influencing the labor market situation during wartime are classified and characterized: economic, social, demographic, migratory, political-legal, technical-technological, professional-educational, individual, and military. The influence and interrelationship of economic categories characterizing the role of human resources in social and labor relations on economic and social development are identified: human resources, human potential, labor potential, labor capital, human capital, and social development. The classification of human capital assessment has been systematized according to a three-level structure encompassing the macro, micro, and nano levels. A methodology and indicators for assessing human capital indicators within this three-level structure have been defined. The main macro-level indicators have been identified: Human Capital Index (HCI), Human Development Index (HDI); Social Progress Index (SPI); Intellectual Capital Indicators; Population Viability Ratio; Intellectual Potential Index. Micro-level indicators have been formulated: Investment Expenditures; Expenditures on Training and Personnel Development; Return on Labor Costs; Labor Productivity; Professional and Qualification Level of Personnel; Work Outcomes, etc. Indicators for assessing human resources at the nano-level of enterprises have been proposed: Total Work Experience; Experience in the Current Position; Educational level; Employee human capital productivity ratio; Work performance; Skills and competencies (soft skills, hard skills); Motivation; Talent. It has been determined that the labor market during wartime requires job creation, hence women's labor is utilized, including in traditionally male-dominated positions. The model for assessing the gender efficiency index of human capital has been refined to include sectoral and regional aspects. Conclusions have been drawn regarding the need to define a strategic direction for labor market development that will enable the achievement of short-term goals for human capital formation, medium-term goals for ensuring the preservation of human capital during wartime, and long-term goals for human capital development for post-war recovery.

Keywords: labor market, martial law, corporate human resources, corporate human potential, human capital, labor relations.

Формат цитування:

Будякова О. Ю. Соціально-економічні аспекти формування людських ресурсів підприємств в умовах ринку праці воєнного стану. *Вісник економічної науки України*. 2026. № 1 (50). С. 141-146. [https://doi.org/10.37405/3041-1629.2026.1\(50\).141-146](https://doi.org/10.37405/3041-1629.2026.1(50).141-146)

Budiakova, O. (2026). Socio-economic aspects of human resource development in enterprises under labor market conditions during martial law. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1(50), 141-146. [https://doi.org/10.37405/3041-1629.2026.1\(50\).141-146](https://doi.org/10.37405/3041-1629.2026.1(50).141-146)