

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-83-35>

УДК 332.1:330

УМОВИ ТА ФАКТОРИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ: ФІЛОСОФСЬКИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ РАКУРСИ

CONDITIONS AND FACTORS OF HUMAN DEVELOPMENT: PHILOSOPHICAL AND ECONOMIC PERSPECTIVE

Герзанич Віталій Михайловичкандидат економічних наук, доцент,
Ужгородський національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5344-6095>**Кубіній Володимир Володимирович**кандидат економічних наук, доцент,
Ужгородський національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5442-2290>**Herzanych Vitaliy, Kubiniy Volodymyr**

Uzhhorod National University

Стаття присвячена дослідженню сутності людського розвитку з позиції філософії та економіки, що дозволяє вивчити не лише її теоретичне наповнення але й роль у формуванні конкурентних переваг. Людський розвиток доцільно розглядати у двох взаємопов'язаних ракурсах: філософському та економічному. З позиції філософії людський розвиток – це перманентний рух набуття нових якостей. В економічному плані людський розвиток слугує метою дії економічної системи, виступає інструментом створення конкурентних переваг. Доведено, що визначальними умовами людського розвитку є наявність людського капіталу, інтенціальність економіки, стратегічне управління розвитком. Виділені три рівня людського розвитку, а саме персональний, рівень підприємства та рівень держави. На кожному з них представлені фактори, котрі визначають ефективність розвитку.

Ключові слова: людський розвиток, людський потенціал, ефективність, людський капітал, фактор розвитку, конкурентоспроможність.

The article is devoted to the study of the essence of human development from the standpoint of philosophy and economics, which allows us to study not only its theoretical content but also its role in the formation of competitive advantages. Human potential is an effective component of the competitiveness system only if it is permanently developed, acquiring a new qualitative content, which inevitably affects the economic environment through changing needs and, accordingly, markets, changing requirements for the content of work, the need to develop education, healthcare, and the cultural component of socio-economic life. Human development should be considered in two interrelated perspectives: philosophical and economic. From the standpoint of philosophy, human development is a permanent movement of acquiring new qualities. In economic terms, human development serves as the purpose of the economic system and acts as a tool for creating competitive advantages. It is proved that the determining conditions of human development are the presence of human capital, the intentionality of the economy, and strategic management of development. Three levels of human development are distinguished, i.e. personal, enterprise level, and state level. At each of them, factors are presented that determine the effectiveness of development. At the first level, the basic factors are family, school, and moral values. At the second level, education. Career, talent management, corporate culture, and feedback. At the state level, basic factors are identified, which include the labor market, the development of the economy, and state support for families. The consequences of human development can be the following: increased labor productivity, increased efficiency of the economic system, increased innovation, and reduced staff turnover at the enterprise. Human development is becoming a key asset in the modern economy. Thus, human development is an investment in the most valuable asset of the enterprise and the state – people, which brings long-term benefits to the entire economic system. Human development is active tool of the life quality and important task of researches.

Keywords: human development, human potential, efficiency, human capital, development factor, competitiveness.



Постановка проблеми. В умовах заострення конкурентної боротьби особливу увагу набуває людський чинник, котрий є основним джерелом конкурентних переваг, генератором, фактором, що забезпечує їх втілення. Одночасно людський елемент конкурентоспроможності виконує роль «синергатора», тобто елемента, котрий надає конкурентоспроможності не лише системність, але й можливості саморозвитку, самоорганізації та самонавчання. Ефективним компонентом системи конкурентоспроможності людський потенціал виступає лише за умови його перманентного розвитку, набуття його нового якісного змісту, що безумовно впливає на економічне середовище через зміну потреб та, відповідно, ринків, зміну вимог до змісту праці, необхідності розвитку освіти, охорони здоров'я, культурної складової соціально-економічного життя. Актуальність людського розвитку для країни полягає ще й в тому, що він є комплексним показником добробуту, що вимірює не лише економічний успіх (формування доданої вартості, забезпечення ефективності дії економічних механізмів, зростання рівня продуктивності праці), але й якість життя, що дозволяє оцінити, чи є людям добре, а не просто «багато». Це є важливою складовою конкурентоспроможності економічної системи та ринку праці. Для України, незважаючи на виклики, підтримання високого Індексу людського розвитку є критично важливим для стійкого відновлення, залучення інвестицій та забезпечення гідного майбутнього громадян, адже це основа для соціального прогресу та розвитку людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема людського розвитку є центральною в наукових економічних дослідженнях. Значення людського розвитку, демографічних та міграційних факторів, а також зміст «системи ідентифікації соціально-екологічних загроз для резиліентності якості життя населення України» представлено в працях за редакцією Е. Лібанової [1], М.Хвесика, котрий досліджує проблему екологічної якості життя та розвитку людини та висвітлює «теоретико-методологічні засади оцінки екологічної резиліентності якості життя населення України в контексті зовнішніх природно-ресурсних загроз» [2].

М. Пітюлич з односторонніми вивчає роль людського фактора у забезпеченні ефективного транскордонного співробітництва, доводять, що транскордонне співробітництво є умовою формування адекватного сучасним вимогам людського потенціалу регіону [3].

Науковці Інституту демографії та якості життя НАН України піднімають проблеми та висвітлюють шляхи їх вирішення в аграрній сфері. [4] Nyarko Yaw присвячує публікації людському капіталу як фактору економічного зростання [5]. М. Палінчак з колегами виявляє обструкції людського розвитку в Україні, пропонують вдосконалення методики оцінки ефективності використання людського потенціалу, показують роль міграції на людський розвиток [6]. Значення підприємницької активності для розвитку людського потенціалу активно обговорюється закордонними фахівцями. Так, Pedroza Pedroza, A., & Araque Barboza, F.Y. доводять, що «entrepreneurship contributes to economic growth and human development, is a restorative element of the social fabric, and is a dynamic of collective prosperity and social happiness» [7]. Philippa Hardman доводить, що «the rapid pace of technological change is leading to a skills gap, with many jobs requiring skills that a lot of the workforce doesn't currently possess. Companies are often willing to pay a premium for individuals with these in-demand skills, leading to the rise of a "talent economy» [8] та, відповідно, розвитку людського потенціалу.

Разом з тим, позиціонування людського розвитку з філософського та економічного підходів не висвітлено в сучасних публікаціях. Дослідження умов та чинників, котрі забезпечують людський розвиток, залишається поза увагою науковців.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної роботи є дослідження економічного та філософського підґрунтя людського розвитку й на його основі виявлення умов та базових чинників, врахування яких призводить до покращення використання трудового потенціалу та підвищення рівня конкурентоспроможності економічної системи в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття розвитку базується на двох категоріях: сутності розвитку та сутності людини. Це дві категорії є міждисциплінарними й перший підхід до розуміння їх наукового та практичного контенту – це підхід філософський. Філософія категорію розвитку починає розглядати з дослідження руху й визначає, що рух – це будь-які «взаємодії, а також зміни стану об'єктів, що відбуваються в процесі цих взаємодій. Тому рух є зміна взагалі, починаючи від простого переміщення і кінчаючи мисленням. Рух має певні властивості: об'єктивність, вона впливає з

об'єктивного існування світу; рух незнищуваний, бо незнищувана матерія, світ; загальність (універсальність) руху, бо немає таких матеріальних тіл, які б не перебували в русі, тобто без взаємодії, зміни; абсолютність і відносність руху, тобто він відносний в міру конкретних форм його прояву; суперечливість руху, яка проявляється в тому, що він абсолютний і відносний, перервний і безперервний (наприклад годинник). Розвиток – це поява нових якісних станів, нових типів організації, систем, що народжуються з попередніх систем. Це зміни, які є розгортанням можливостей, що знаходяться в попередніх якісних станах» [9].

Таким чином, розвиток у філософському значенні – це набуття нових якостей, котрі суттєво відрізняють об'єкт від його попереднього стану. Людина у філософії розглядається як унікальна, багатогранна сутність, що поєднує біологічне й соціальне; вона є суб'єктом діяльності, пізнання та творчості, має духовність, самосвідомість і здатність до морального вибору. При цьому філософія прагне осмислити її місце у світі, сенс життя та призначення, виходячи за межі суто наукового вивчення. Філософські погляди на людину еволюціонували від розуміння її як частини космосу в античності до антропологічного повороту ХХ століття, що підкреслив її унікальність та проблеми існування. Розвиток людини — це складний, безперервний процес становлення та вдосконалення особистості. Він передбачає фізичні, психічні, інтелектуальні, духовні та соціальні зміни від народження до смерті, під впливом як внутрішніх (біологічних), так і зовнішніх (соціальних, культурних та інших) чинників. Іншими словами, розвиток людини являє собою перехід від простих форм до складніших, що проявляється у зростанні, дозріванні функцій, формуванні свідомості та набутті нових якостей.

З економічної позиції людський розвиток – це мета функціонування економіки й одночасно інструмент, котрий забезпечує зростання продуктивності праці, ефективність функціонування економічної системи й побудову конкурентних переваг. Людський розвиток відбувається на трьох рівнях: персональному, на рівні підприємства та на рівні держави. Поєднує всі три рівня наступні умови:

А) наявність людського капіталу. Людський капітал – це інвестиції в людину, котрі приносять фізичну, моральну, професійну й т.п. можливість персоні для більш продуктивної праці та отримання більшого доходу.

Це досягається через нові якості: сукупність знань, навичок, досвіду, здоров'я, здібностей та мотивації людини, які підвищують її продуктивність праці та здатність створювати додану вартість, сприяючи соціально-економічному розвитку країни; він формується через інвестиції в освіту, охорону здоров'я та професійний розвиток. Це ключовий фактор інноваційної та інтелектуальної економіки, що робить людей з високим людським капіталом – найціннішим активом суспільства. Тобто людський капітал може формуватися як людиною та її родиною, підприємством для покращення трудового потенціалу й країною для зростання рівня конкурентоспроможності. Людський капітал – це також умова розвитку інтелектуальної економіки [10], економіки знань, де ідеї та інформація стає рушійною силою;

Б) інтенціальність економіки [11], котра формує й використовує наміри людини на розвиток як інструмент економічного зростання та ресурс досягнення відповідного рівня ефективності. Іntenції на покращення персональних якостей дозволяє одночасно реалізовувати закономірності HR-есопоту.

В) адекватність системи управління як розвитком окремої людини, так й людським потенціалом підприємства, регіону, країни, сучасним вимогам та їх перспективам. Особливе місце в даній рубриці умов займає стратегічне управління, котре базується на наведених вище обґрунтуваннях. Так, інвестиції в людину будуть результативними у випадку врахування можливих майбутніх сценаріїв поведінки й життя окремої персоні або людського фактору підприємства, країни як організованої сили. Саме стратегічне управління дозволяє передбачати зміни навколишнього середовища та варіанти поведінки об'єкта управління в мінливих умовах. Іншими словами, саме стратегічне передбачення дозволяє робити інвестиції в людину таким чином, щоб вони ефективно працювали як капітал у майбутньому. Сучасними дослідниками доведено, що стратегічне управління — це безперервний процес визначення місії, цілей, формування та реалізації довгострокових планів для досягнення конкурентних переваг, балансування відносин організації із зовнішнім середовищем та забезпечення сталого розвитку та прибутковості в довгостроковій перспективі, що включає аналіз, вибір та постійний контроль за виконанням стратегії. Це процес, що охоплює визначення напрямку, розподіл ресурсів та оцінку результатів, щоб

підтримувати актуальність та ефективність. Стратегічне управління людським розвитком передбачає не лише інвестиції, котрі трансформуються в людський капітал, але й формує майбутні інтенції як специфічний інструмент й одночасно потенціал людських трансформацій. Що стосується людського розвитку на рівні окремої особи – це процес фізичних, психічних (інтелектуальних, емоційних) та соціальних змін, що триває все життя від народження до смерті, де людина перетворюється з індивіда на особистість під впливом спадковості, середовища (сім'я, школа, культура) та власних свідомих зусиль (саморозвитку, діяльності, спілкування). Це формування унікальних системних якостей, що роблять людину щасливою, успішною та самодостатньою частиною суспільства.

Базовими аспектами розвитку людини на даному рівні виділені (рис. 1):

- Підтримка родини, її цілі, інтенції та фінансові можливості. Родина відіграє фундаментальну роль у формуванні людського

капіталу, забезпечуючи первинну соціалізацію, цінності, здоров'я та базові знання, інвестуючи час, зусилля і ресурси в освіту, навички та розвиток дитини, що є основою для подальшого зростання її продуктивності, добробуту та успіху в житті. Вона закладає фундамент інтелектуального, соціального та емоційного розвитку, створюючи умови для формування особистісних якостей. Родина підтримує навчання, створює умови для самоосвіти та розвитку талантів, заохочує до отримання знань та навичок, що безпосередньо збільшує інтелектуальний потенціал особистості.

- Інституційна освіта, котра в даному контексті передбачає школу. Школа формує потенціал перманентної освіти людини.

Цінності, що панують у суспільстві. Цінності відіграють фундаментальну роль у розвитку людини, слугуючи внутрішнім компасом, який визначає сенс життя, мотивує до дії, формує характер, впливає на вибір (професії, стосунків), забезпечує емоційне благополуччя та стресостійкість, а також визначає



Рис. 1. Базові умови людського розвитку

Джерело: сформовано авторами

етичну поведінку. Вони надають життю зміст і напрямок, допомагають приймати рішення, що відповідають внутрішнім переконанням, і відчувати задоволення від життя. Цінності, що орієнтують людину на розвиток, включають прагнення до самореалізації, знань, самовдосконалення, а також здоров'я, свободу, відповідальність, і такі якості як наполегливість, дисципліна, цікавість та чесність. Це внутрішні орієнтири, що спонукають до навчання, подолання труднощів та постійного вдосконалення себе і свого життя, роблячи його більш змістовним.

Людський розвиток на підприємстві – це цілеспрямований процес формування, підтримки та вдосконалення професійних знань, навичок, здібностей і потенціалу співробітників, що розглядає людину не як ресурс, а як ціль розвитку компанії, інвестуючи в її розвиток задля підвищення ефективності бізнесу та досягнення спільної мети. Він охоплює навчання, кар'єрне зростання, покращення умов праці, створення сприятливої атмосфери, що веде до зростання людського капіталу.

Ключові аспекти людського розвитку на підприємстві виділяємо так:

1. Навчання здійснюється через тренінги, семінари, менторство, підвищення кваліфікації, розвиток лідерських якостей. Виявлення, залучення, утримання та розвиток високопотенційних співробітників, тобто талантів.

2. Кар'єрне планування передбачає створення можливостей для просування вгору, ротация, програми розвитку талантів. Можливості кар'єрного зростання суттєво впливають на людський розвиток, стимулюючи професійне, особистісне та соціально-економічне вдосконалення через підвищення кваліфікації, покращення рівня життя, самореалізацію, мотивацію та задоволення, що зрештою сприяє розвитку людського потенціалу та зростанню добробуту як індивіда, так і суспільства в цілому.

3. Корпоративна культура передбачає створення позитивної атмосфери, цінностей, що сприяють зростанню та співпраці. Культура в цілому глибоко впливає на розвиток людини, формуючи особистість, світогляд, цінності та поведінку через засвоєння соціального досвіду, мови, мистецтва й норм суспільства, виступаючи як механізм адаптації, самоідентифікації та творчого самовираження, перетворюючи біологічну істоту на соціальну особистість, збагачуючи її внутрішній світ і розширюючи горизонти. Вона визначає, що

вважати важливим, як комунікувати та який спосіб життя вести. Корпоративна культура глибоко впливає на розвиток людини, створюючи мотиваційне, підтримуюче середовище (позитив), де цінують співпрацю та інновації, що сприяє зростанню професіоналізму та лояльності. Однак, токсична культура (негатив) може призвести до вигорання, цинізму, зниження продуктивності та психологічного дискомфорту. Вплив залежить від цінностей компанії, комунікації та здатності керівництва створити атмосферу психологічної безпеки для розвитку співробітників.

4. *Fidback*. Регулярна оцінка результативності, надання конструктивного зворотного зв'язку для покращення. зворотний зв'язок (фідбек) — це ключ до розвитку людини, оскільки він надає інформацію про сильні та слабкі сторони, допомагаючи виявити зони росту та покращити навички, досягти цілей та зміцнити мотивацію. Він є потужним інструментом для коригування поведінки (коригувальний фідбек), підтримки та визнання досягнень (підтримувальний фідбек) та спрямований на особистісне зростання (розвивальний фідбек). Якісний фідбек має бути вчасним, конкретним, базуватися на фактах, а не на емоціях, і пропонувати шляхи для покращення, перетворюючи інформацію на дію.

Людський розвиток у державі – це процес розширення можливостей людей, де людина стає метою, а не ресурсом, оцінюється через Індекс людського розвитку, що враховує довголіття, доступ до знань (освіта) та гідний рівень життя. Напрями підтримки розвитку людського потенціалу охоплюють інвестиції в освіту, охорону здоров'я, створення нових робочих місць та покращення умов праці, підтримку підприємництва, розвиток критичної інфраструктури, а також цифровізацію та інновації; це дозволяє підвищити рівень життя, економічну активність та конкурентоспроможність країни, зосереджуючись на здоров'я, знаннях та доходах населення.

Визначальними складовими впливу держави на розвиток людського потенціалу, на наш погляд, є наступні: 1. Формування відповідного ринку праці, котрий відіграє мотиваційну функцію для людського капіталу й опанування відповідними, заданими стратегічним баченням держави та її інтенціями, професійними якостями. Ринок праці діє як механізм реалізації, стимулювання та розвитку навичок, знань та здібностей людей, через ство-

рення якісних робочих місць, забезпечення можливостей навчання та перепідготовки, підвищення мобільності та відповідності навичок попиту, а також формування мотивації та чесної конкуренції, що врешті решт підвищує продуктивність та економічне зростання. 2. Розвиток освіти. Освіта для розвитку людини – це процес здобуття знань, навичок та цінностей, що формує особистість, розширює можливості, розвиває критичне мислення та впевненість у собі, дозволяючи реалізувати потенціал, сприяти соціальному прогресу та жити повноцінним життям, від дошкільного віку й протягом усього життя (неперервна освіта). Вона є інструментом для подолання бідності, сприяє демократії, захисту прав людини та сталому розвитку. 3. Підтримка родин державою. Державна підтримка родини в Україні охоплює допомогу при народженні дитини (одноразово та щомісячно), виплати багатодітним родинам, підтримку малозабезпечених сімей та програми для школярів. Основні напрямки включають допомогу по догляду за дитиною, допомогу на дітей-інвалідів, підтримку одиноких батьків, пільги на комунальні послуги та безкоштовний проїзд для багатодітних сімей, а також різні програми для незахищених верств населення.

Висновки. Людський розвиток доцільно розглядати у двох взаємопов'язаних ракурсах: філософському та економічному. З позиції філософії людський розвиток – це перманент-

ний рух набуття нових якостей. В економічному плані людський розвиток виконує два завдання. По-перше, слугує метою дії економічної системи. По-друге, виступає інструментом створення конкурентних переваг.

Доведено, що визначальними умовами людського розвитку є: а) наявність людського капіталу, б) інтенціональність економіки, в) стратегічне управління розвитком.

Виділені три рівня людського розвитку, тобто особистий, рівень підприємства та рівень держави. На кожному з них існують фактори, котрі визначають ефективність розвитку. На першому рівні базовими факторами є родина, школа та моральні цінності. На другому – навчання, кар'єра, управління талантами, корпоративна культура, фідбек.

На рівні держави виділені базові чинники, до яких віднесено ринок праці, розвиток освіти, державна підтримка родин.

Наслідки людського розвитку можуть бути наступні: підвищення продуктивності праці, збільшення інноваційності економіки та окремої людини, зниження плінності кадрів.

Таким чином, людський розвиток – це інвестиція в найцінніший актив підприємства та держави – людей, яка приносить довгострокові вигоди всій економічній системі.

У подальших дослідженнях передбачається дослідити вплив формування системи талантів на конкурентоспроможність економічних гравців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Методичні рекомендації та результати ідентифікації зовнішніх соціально-екологічних загроз для резиліентності якості життя населення України / Лібанова Е.М., Хвесик М.А., Левковська Л.В. та ін. Київ : Інститут демографії та досліджень якості життя імені Михайла Птухи НАН України, 2025. 48 с.
2. Методичний підхід і результати оцінки резиліентності якості життя населення України в різні часові періоди / Лібанова Е.М., Хвесик М.А., Левковська Л.В. та ін. Київ : Інститут демографії та досліджень якості життя імені Михайла Птухи НАН України, 2025. 83 с.
3. Пітюлич М., Кубіній н., Тізеш, п. Механізми транскордонного співробітництва та людський потенціал: стратегічна взаємодія. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 2025. 340(2), 623-628. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-340-99>
4. Людський розвиток в Україні: пріоритети розвитку сільських поселень у контексті децентралізації управління / за ред. Е.М. Лібанової; відп. за вип. О.В. Макарова, Т.А. Заяць ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ : Академперіодика, 2020. 354 с.
5. Nyarko Yaw. Mobility, Human Capital, Remittances, and Economic Transformation', in Célestin Monga, and Justin Yifu Lin (eds), *The Oxford Handbook of Africa and Economics: Volume 2: Policies and Practices* (2015; online edn, Oxford Academic, 2 Sept. 2014), Available at <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199687107.013.030>, accessed 31 July 2025.
6. Палінчак М.М., Русин О.О., Ножов Е.М. Ефективність використання людського потенціалу України та її обструкції. *Вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні відносини»*. 2025. Вип. 54. С. 123-128.
7. Pedroza Pedroza, A., & Araque Barboza, F.Y. Entrepreneurship is in the service of economic growth, human development, and social happiness. *Económicas* (2023). *CUC*, 45(1), e24610. <https://doi.org/10.17981/econcus.Org.4610>

8. Philippa Hardman. The Rise of the Talent Economy. <https://drphilippahardman.substack.com/p/the-rise-of-the-talent-economy> (дата звернення: 12.02.2026).
9. Касьян В. Філософія. <https://pidruchniki.com/1584072014809/filosofiya/filosofiya> (дата звернення: 05.10.2025).
10. Ahmad, O. B. Brain drain: the flight of human capital. *Bulletin of the World Health Organization*. October, 2004. 82(10), pp. 797-798. Available at <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2623041/pdf/15643803.pdf>.
11. Кубиній Н., Айзен Дж., Кубиній В., Сипливий А. HR-економіка: методологічні питання. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2025. Серія Економіка. Вип. 1 (65). С. 105-109.

REFERENCES:

1. Libanova E.M., Khvesyk M.A., Levkovska L.V. ta in. Metodichni rekomendatsii ta rezultaty identyfikatsii zovnishnikh sotsialno-ekolohichnykh zahroz dlia rezylilientnosti yakosti zhyttia naselennia Ukrainy. [Methodological recommendations and results of identification of external socio-ecological threats to the resilience of the quality of life of the population of Ukraine]. Kyiv: Mykhailo Ptukha Institute of Demography and Quality of Life Research, NAS of Ukraine, 2025. 48 p.
2. Libanova E.M., Khvesyk M.A., Levkovska L.V. ta in. Metodichni pidkhid i rezultaty otsinky rezylilientnosti yakosti zhyttia naselennia Ukrainy v rizni chasovi periody [Methodological approach and results of assessing the resilience of the quality of life of the population of Ukraine in different time periods]. Kyiv : Instytut demografii ta doslidzhen yakosti zhyttia imeni Mykhaila Ptukhy NAN Ukrainy, 2025. 83 p.
3. Pityulych M., Kubiniy n., Tizesh, P. Mekhanizmy transkordonoho spivrobotnytstva ta liudskyi potentsial: stratehichna vzaimodiia. [mechanisms of transborder cooperation and human potential: strategic interaction]. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2025. 340(2), 623-628. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-340-99>
4. Kubiniy N., Kubiniy V. Intention for trust in a synergic economic system. Stratehichni imperatyvy suchasnoho menedzhmentu: zb. materialiv VI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Elektronnyi resurs]. [Strategic imperatives of modern management: collection of materials of the VI International Scientific and Practical Conference [Electronic resource]. Kyiv: KNEU 2022. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/6770/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%96%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B8%20%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%83.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=23> (дата звернення: 15.10.2023).
5. Nyarko Yaw. Mobility, Human Capital, Remittances, and Economic Transformation', in Célestin Monga, and Justin Yifu Lin (eds), *The Oxford Handbook of Africa and Economics: Volume 2: Policies and Practices* (2015; online edn, Oxford Academic, 2 Sept. 2014). Available at <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199687107.013.030>, accessed 31 July 2025.
6. Palinchak M.M., Rusyn O.O., Nozhov E.M. (2025). Efektyvnist vykorystannia liudskoho potentsialu Ukrainy ta yii obstruktsii [Effectiveness of using the human potential of Ukraine and its obstruction]. *Visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia «Mizhnarodni vidnosyny»* [Bulletin of the Uzhhorod National University. Series "International Relations"]. Vyp. 54. 123-128.
7. Pedroza Pedroza, A., & Araque Barboza, F.Y. Entrepreneurship is in the service of economic growth, human development, and social happiness. *Económicas* (2023). *CUC*, 45(1), e24610. <https://doi.org/10.17981/econcu. Org.4610>
8. Philippa Hardman. The Rise of the Talent Economy. <https://drphilippahardman.substack.com/p/the-rise-of-the-talent-economy> (дата звернення: 12.02.2026).
9. Kasian V. Filosofiiia [Philosophy]. <https://pidruchniki.com/1584072014809/filosofiya/filosofiya> (дата звернення: 05.10.2025).
10. Ahmad, O. B. Brain drain: the flight of human capital. *Bulletin of the World Health Organization*. October, 2004. 82(10), pp. 797-798. Available at <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2623041/pdf/15643803.pdf>.
11. Kubiniy N., Aizen Dz., Kubiniy A., Syplyvyi A. HR-ekonomika: metodolohichni pytannia [HR-economics: methodological issues]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriiia Ekonomika* [Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Economics Series]. 2025. Vyp 65. 105-109.

Дата надходження статті: 09.02.2026

Дата прийняття статті: 23.02.2026

Дата публікації статті: 09.03.2026