

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2026-58-97>

УДК 330.34:331.101.262

Тараєвська Леся Степанівна

кандидат економічних наук, доцент,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7301-0881>**Литвинець Роман Богданович**

аспірант,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0133-8787>**Lesia Taraievska, Roman Lytvynets**

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

**ІНСТИТУЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА АРХІТЕКТУРА
ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ****INSTITUTIONAL AND ECONOMIC ARCHITECTURE
OF EFFECTIVE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

Анотація. У статті запропоновано новітні підходи до побудови інституційно-економічної архітектури розвитку людського капіталу на основі функціонування спеціалізованої комерційної установи довготермінового управління та позитивного супроводу і підтримки людини. Результатом викладеного у статті дослідження є формулювання концептуальної рамки та принципів синергетичної взаємодії домогосподарств, приватних інституцій і держави задля підвищення якості і вартості людського капіталу. Наукова новизна підходів вбачається у пропозиції розвитку людини як цілісного суб'єкта системного приватного управління, а практичне значення дослідження полягає у створенні системи ефективного розвитку людського капіталу побудованої на вимірюваних параметрах.

Ключові слова: людський капітал, розвиток людського капіталу, домогосподарство, інституційна економіка, суб'єктивне благополуччя, державне стимулювання, приватне управління.

Summary. The article develops a conceptual institutional and economic framework for human capital development based on the establishment of a specialized commercial institution responsible for long-term supervision, management, and investment in household development. The study aims to design a coherent systemic concept that aligns the incentives of households, private development institutions, and the state in order to ensure sustained growth in competencies, physical and psychological health, subjective well-being, and socio-cultural integration. The proposed approach redefines human capital development as a structured, measurable, and economically incentivized process rather than a fragmented domain of social policy, thereby creating the institutional preconditions for coordinated long-term investment in human potential and social stability. The scientific contribution of the research lies in conceptualizing human capital development as an object of systematic private governance supported by clearly articulated economic incentives and coordinated market and public regulatory mechanisms. The concept introduces an index-based regulatory architecture in which measurable development indicators perform both analytical and incentive functions, thereby linking institutional performance and public financial support to demonstrable developmental outcomes and strengthening the transparency and accountability of development institutions. The practical relevance of the concept consists in its potential to establish an outcome-oriented system of long-term human capital investment grounded in measurable performance metrics and institutional accountability. The implementation of the proposed framework is expected to enhance the efficiency of investments in health, education, and social integration, strengthen labor market resilience under conditions of technological transformation and structural economic change, and contribute to the formation of an economy centered on sustainable human development, long-term social stability, and an improved quality of life.

Keywords: human capital, human capital development, household, institutional economics, subjective well-being, public incentives, private governance.

Постановка проблеми. Поглиблення технологічних змін супроводжується розривом між потребами економіки знань і спроможністю традиційних соціальних інституцій забезпечувати комплексний розвиток людини. Системи освіти, охорони здоров'я та соціального захисту залишаються фрагментованими й недостатньо персоналізованими, що посилює деградацію людського капіталу та соціальні ризики. Сучасні технологічні трансформації (передусім поширення штучного інтелекту та автоматизації) прискорюють структурні зміни на ринку праці й підвищують вимоги до якості людського капіталу. Одночасно зростають ризики деградації людського капіталу через психологічну вразливість, падіння суб'єктивного благополуччя, соціальну ізоляцію та нерівність доступу до розвитку. Дослідження психологічного благополуччя фіксують тривожні тенденції, зокрема у низці розвинених країн помітне зниження рівня щастя і задоволення життям серед молоді, а у Північній Америці молодші групи населення вже демонструють нижчі оцінки рівня життєвого благополуччя, аніж старші [28].

Показники суспільного благополуччя й психічного здоров'я дедалі частіше демонструють ознаки системної напруги. За даними ВООЗ, депресією у світі страждає близько 5,7% дорослих [30], а загалом понад 1 млрд людей живуть із психічними розладами [31]. На рівні країн ОЕСР відзначаються тривожні маркери «відчаю»: у середньому 23,6 смертей на 100 тис. населення у 2021 р. припадало на сукупні смерті від самогубств, гострих алкогольних отруєнь і передозувань наркотиками [29]. За відсутності цілісної інституційної моделі, розвиток людини рідко розглядається як економічний процес із вимірюваними результатами, відповідальністю та сталими стимулами. Це зумовлює потребу у новій системі, здатній інтегрувати здоров'я, компетентності, соціальну поведінку та суб'єктивне благополуччя в єдину соціально-економічну парадигму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз досліджень Bidanure J. [1], Brynjolfsson E. [2], Cappelli P. [3], Castells M. [4], пов'язаних з тематикою теорії людського капіталу, засвідчує їх традиційну сфокусованість на освіті, навичках і продуктивності, тоді як сучасні підходи включають «м'які» навички та психологічні чинники. Окремий напрям досліджень, який проводили Garavan T., Carbery R., Rock A. [8], Hanushek E.A., Woessmann L. [9], Heckman J.J., Kautz T. [10] розвиває індекси щастя та благополуччя, наголошуючи на обмеженості суто економічних показників, водночас ці індекси здебільшого застосовують на макrorівні й рідко інтегруються у мікроекономічні механізми стимулювання розвитку людини. Дослідження щодо безумовного базового доходу, які проводили Forget E. L [7], Kangas O., Jauhiainen S.,

Simanainen M., Ylikännö M. [14], Mincer J. [16], North D. [17] демонструють позитивний ефект фінансової стабільності на благополуччя, однак не створюють інституційної зацікавленості в довготерміновому розвитку та не пов'язують підтримку з індексною результативністю. Корпоративні моделі розвитку талантів, які досліджували Peck J., Theodore N. [22], Pfeffer J. [23] доводять ефективність інституційних підходів, але здебільшого обмежені рамками підприємств. Публікації про посередників ринку праці (агентства, платформи), а саме в працях Schultz T. [24], Sen A. [25], Senge P. [26], Srnicek N. [27] концентрується увага на працевлаштуванні та управлінні робочою силою не інтегруючи це в комплексний розвиток людини та механізми державного стимулювання.

Отже, у економічній літературі наявні окремі фундаментальні основи системи розвитку людського капіталу, однак відсутня цілісна модель, що поєднує супровід домогосподарств, індекси благополуччя та результативне державне стимулювання в єдиний ринковий контур.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та концептуалізація інституційно-економічної архітектури розвитку людського капіталу, заснованої на діяльності самоокупних прибуткових спеціалізованих економічних інституцій – Компаній розвитку людського капіталу (КРЛК), фінансовий результат діяльності яких повною мірою залежить від динаміки вимірюваних показників якісного стану і розвитку носіїв людського капіталу, які є об'єктом їх довгострокового інституційного супроводу.

Виклад основного матеріалу. В умовах обмеженості комплексних теорій розвитку людського капіталу, стандартизованого характеру державних програм та корпоративних HR-моделей, які не відповідають потребам економіки знань, зростає потреба у новій інституційній формі, яка здатна поєднати економічну мотивацію з довгостроковою відповідальністю за розвиток особи. В рамках запропонованої авторами інституційно-економічної архітектури розвитку людського капіталу пропонується надати цю роль спеціалізованим приватним інституціям – Компаніям розвитку людського капіталу (КРЛК), які відповідно до авторського задуму повинні функціонувати на ринкових комерційних умовах (концептуальна схема діяльності КРЛК зображена на рисунку 1).

Комерціалізація процесу розвитку людського капіталу у цьому контексті не означає приватизацію соціальних функцій у вузькому розумінні, а передбачає інституційне закріплення економічної відповідальності за результати розвитку людини. Інституційна сутність Компанії розвитку людського капіталу полягає в тому, що вона розглядає людський капітал не як побічний ресурс економіки, а як стратегічний актив, який здатний приносити дохід, і розвиток якого потребує

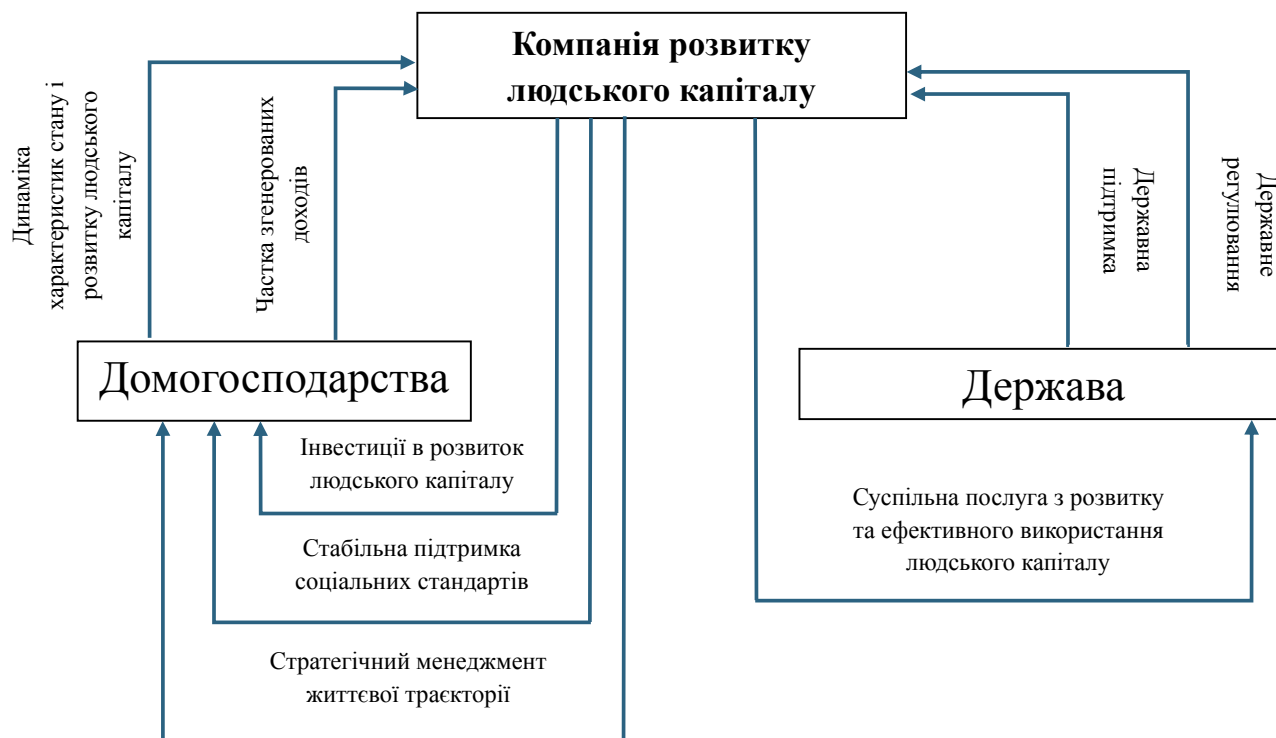


Рисунок 1 – Концептуальна схема діяльності Компанії розвитку людського капіталу

Джерело: суб'єктивна візуалізація авторських концептуальних підходів

системного управління, інвестицій та постійного моніторингу. Компанія бере на себе функцію персоналізованого супроводу домогосподарства протягом усього життєвого циклу, формуючи індивідуальні траєкторії розвитку особистості з урахуванням здібностей, стану здоров'я, психічної стійкості, соціально-культурних характеристик і професійних перспектив.

Запропонована інституційно-економічна архітектура КРЛК постає як новий тип соціально-економічної інституції, що інтегрує функції розвитку людського капіталу, які в традиційних моделях розпоршені між державою, роботодавцями та окремими соціальними інститутами. На відміну від освітніх, медичних, соціальних чи кадрових організацій, КРЛК функціонує як єдиний оператор довгострокового розвитку людини, поєднуючи економічну мотивацію з відповідальністю за якість життя домогосподарства та його членів як окремих особистостей.

Відповідно до методики організації своєї діяльності, КРЛК може бути визначена як інституційний інвестор, тобто система взаємовідносин між КРЛК і домогосподарством не має боргової основи. КРЛК інвестує власні ресурси в освіту, охорону здоров'я, психологічну стійкість, соціально-культурний розвиток та підтримання обсягу домовлених соціальних стандартів домогосподарств. Повернення інвестицій відбувається не у вигляді погашення боргу, а за принципом більш

схожого до виплати дивідендів, тобто виплати не мають чітко визначеної суми і термінів, а здійснюються домогосподарством протягом усього періоду співпраці у вигляді передачі у власність КРЛК частки свого сукупного доходу. Вагомим джерелом отримання доходу для КРЛК також є отримання державної фінансової підтримки.

Основою комерційної логіки функціонування КРЛК є використання показників, що характеризують рівень розвитку і стану людського капіталу не лише як вимірювально – діагностичних параметрів, а й у вигляді економічних регуляторів, що безпосередньо впливають на формування доходів КРЛК, як і зазначається у працях Hanushek E.A., Woessmann L. [9], та Heckman J.J., Kautz T. [10].

Важливим елементом запропонованої економічно-інституційної архітектури є ринкова конкуренція між КРЛК, що принципово відрізняє запропоновану модель від традиційних державних або квазідержавних систем.

Сукупність запропонованих підходів формує модель ринкового функціонування КРЛК, у якій фінансові результати компанії залежать від ефективності інвестицій, якості розвитку домогосподарства та рівня залучення членів домогосподарства в економічну діяльність, а не від обсягу наданих формальних послуг чи навіть обсягу коштів, вкладених у розвиток людського капіталу як об'єкту довгострокового супроводу. В такому контексті людський капітал стає джерелом еконо-

мічної вартості, а не лише об'єктом перерозподілу бюджетних коштів, а людський розвиток перетворюється у керований, вимірюваний і економічно стимульований процес.

В рамках запропонованої у дослідженні інституційно-економічної архітектури взаємодія між КРЛК та домогосподарством вбачається виключно в межах, що чітко окреслені законодавством і закріплені сторонами шляхом укладення відповідного договору. Одним з основних документів, що затверджується таким договором є «Проект розвитку», який фіксує цілі, індикатори ефективності, стандарти життя носіїв людського капіталу та взаємну відповідальність сторін. Таким чином, розвиток людини виходить за межі випадкових або ситуативних рішень і набуває форми керованого інституційного процесу.

Інституційно-економічна архітектура взаємовідносин між КРЛК і домогосподарством передбачає їх довгостроковий, фактично пожиттєвий характер, водночас забезпечуючи право домогосподарства на зміну КРЛК, яка здійснює його інституційний супровід.

У межах виконання взаємних договірних зобов'язань домогосподарство набуває право на стабільне та передбачуване інвестування у власний людський розвиток, гарантований договором рівень фінансового забезпечення, а також повноцінний захист від життєвих і ринкових ризиків. Натомість домогосподарство, на визначених законодавством та договором умовах, передає КРЛК право на отримання частки від усіх активних і пасивних доходів, в тому числі на частку доходів згенерованих за рахунок використання КРЛК сукупності знань, навичок і компетентностей членів домогосподарства. З метою формування у домогосподарства економічних стимулів до підвищення ефективності інвестицій у людський розвиток, розмір частки доходів, що передається від домогосподарства до КРЛК визначається у прямій функціональній залежності від залишкового обсягу неповернутих інвестиційних вкладень в розрахунку на одну особу – члена домогосподарства.

Отже, функціонально діяльність КРЛК в рамках взаємодії з домогосподарством зосереджена на кількох взаємопов'язаних напрямках, у яких компанія здійснює наступну діяльність:

- виступає інвестором у людський капітал, спрямовуючи ресурси на освіту, розвиток компетенцій, охорону здоров'я, психологічну підтримку та соціально-культурний розвиток;

- виконує роль стратегічного менеджера життя, координуючи професійні, освітні та соціальні рішення домогосподарства в межах узгоджених договірних зобов'язань;

- забезпечує постійну, протягом усього життєвого циклу, підтримку стандарту життя, необхідного для збереження працездатності, довголіття та суб'єктивного благополуччя;

- бере участь в організації трудової зайнятості людини шляхом використання своїх прав на використання сукупності знань та умінь певної особи в рамках трудових відносин на принципах аутстафінгу, що матеріалізується через отримання КРЛК частини доходів, які надає людині як працівник в оренду конкретному працевластувачу;

- має право на отримання частки від усіх інших доходів згенерованих домогосподарством;

- має право ініціювати виставлення домогосподарства на трансфер з метою платної передачі такого домогосподарства іншій КРЛК для інституційного супроводу, що передбачає отримання таким КРЛК «продавцем» коштів в сумі, яка відображає ринкову вартість людського капіталу, уособленням якого є конкретне домогосподарство.

Таким чином, сама архітектура співпраці між КРЛК і домогосподарством визначає прагнення обидвох сторін до побудови ефективної моделі розвитку та використання людського капіталу.

Роль держави у запропонованій інституційно-економічній архітектурі полягає не в прямому наданні соціальних послуг, а в регуляторному та стимулюючому забезпеченні функціонування системи шляхом встановлення чітких правових рамок діяльності, здійснення контролю якості та аудиту діяльності КРЛК. Держава не виступає постачальником чи навіть гарантом фінансування освітніх, медичних чи соціальних послуг, а виконує функції інституційного регулятора та арбітра. Фінансування і забезпечення умов для розвитку людини здійснюється КРЛК, а держава тільки формує правила гри, забезпечує контроль, етичність і довгострокову стійкість системи та певною мірою фінансує кінцевий ефективний результат сукупної діяльності КРЛК.

Ключовим інструментом взаємодії держави та КРЛК є надання таким компаніям бюджетної підтримки, що в господарсько-правовій площині формалізується як державна закупівля суспільної послуги «Розвитку та ефективного використання людського капіталу», вартість якої прямо залежить від рівня та динаміки розвитку і ефективності участі носіїв людського капіталу у економічних процесах. Система державної фінансової підтримки в запропонованій інституційно-економічній архітектурі має принципово іншу природу, ніж традиційні соціальні трансферти і розглядається не як бюджетна допомога, а як придбання державою певної суспільної послуги в якій держава прямо зацікавлена, і обсяг такої закупівлі визначається чітко регламентованим розрахунком, принципи якого спрямовані на стимулювання досягнень приватними інституціями вимірюваних результатів у сфері розвитку і підтримки людського капіталу. Таким чином, держава фінансує не процес і не обсяг витрат, а результат у вигляді якості життя і рівня розвитку людини.

Такий підхід дозволяє трансформувати традиційні бюджетні витрати на соціальну сферу в інвестиції з вимірюваним результатом, де фінансова підтримка безпосередньо залежить від реального покращення здоров'я, компетенцій і благополуччя населення та рівня їх залученості до економічних процесів в рамках суспільно-економічної системи.

Основою для розрахунку розміру державної підтримки є ключові індекси, які відповідно до досліджень Hanushek E.A., Woessmann L [9], Heckman J.J., Kautz T. [10] та Helliwell J.F., Layard R., Sachs J. [11] відображають основні виміри людського капіталу, а саме:

- індекс щастя, який відповідно до дослідження Layard R. [15] фіксує рівень психологічного благополуччя, життєвої задоволеності та соціальної підтримки і виступає індикатором довгострокової стабільності розвитку;

- індекс здоров'я, який відображає фізичний і психічний стан людини, біологічний вік та профілактичну активність, що відповідно до дослідження Helliwell J.F., Layard R., Sachs J. [11] прямо пов'язано з тривалістю продуктивного життя;

- соціально-культурний індекс характеризує рівень соціальної інтеграції, культурної активності та етичної поведінки, які визначають якість взаємодії людини з суспільством, що підтверджується у дослідженнях Kahneman D., Deaton A. [12].

Допоміжну роль відповідно до праць Kalleberg A.L. [13] та Kangas O., Jauhiainen S., Simanainen M., Ylikännö M. [14] відіграють індекси освіти, компетентностей, екологічної та соціальної поведінки, що формують довгостроковий потенціал розвитку особистості.

Слід наголосити, що найбільш впливовим параметром, який визначає обсяги державної фінансової підтримки є не статика, а саме динаміка розвитку людського капіталу, що характеризується динамікою відповідних індексів, причому розрахований таким чином обсяг державної підтримки суттєво коригується на показники ефективного та стабільного залучення носіїв людського капіталу до економічної діяльності у рамках суспільно-економічної системи, тобто суттєво залежить від фактичних обсягів згенерованих домогосподарством активних і пасивних доходів. Така конструкція ліквідує можливість державного стимулювання значних розмірів формальних витрат, які не спричиняють реальних результатів та закладає механізм обоюдної зацікавленості учасників співпраці в отриманні кінцевого результату, який є надзвичайно корисним для суспільно-економічної системи в цілому.

Інституційна логіка моделі державної фінансової підтримки також базується на припущенні, що розвиток людини є виключно спільним результатом діяльності КРЛК та активної участі в цьому процесі самого домогосподарства. Саме тому,

важливою особливістю моделі є розподіл державної підтримки відповідно до законодавчо встановлених пропорцій між КРЛК і домогосподарством, що принципово відрізняє її від традиційних соціальних програм. Частка державних коштів, які спрямовуються домогосподарству, є частиною загального обсягу державної підтримки і відповідно отриманий домогосподарством розмір такої підтримки визначається на тих самих умовах, що і аналогічна підтримка для КРЛК. Таким чином формується мотивація до спільної з КРЛК роботи по досягненню позитивної динаміки відповідних індексів, а це і є стимулом до ведення здорового способу життя, старанності у навчанні та пошуку можливостей соціальної і економічної залученості самого себе у рамках суспільно-економічної системи. Саме такий підхід трансформує домогосподарство з пасивного отримувача допомоги на активного учасника процесу розвитку.

З метою забезпечення можливостей впливу домогосподарства на формування принципів і напрямів інвестування у власний розвиток та побудову основ життєвої траєкторії, запропонована цим дослідженням архітектура взаємовідносин визначає індекс щастя суб'єктивно визначеним показником, який формується безпосередньо людиною, що є об'єктом інституційного супроводу. Крім того, пропонується, щоб показник такого індексу мав значну питому вагу при розрахунку обсягів державної підтримки саме в частині обсягу підтримки, що належить до виплати КРЛК. Такий підхід додатково стимулюватиме якісну взаємодію між КРЛК та домогосподарством в процесі формування напрямів і цілей інвестування, метою яких є досягнення кожним індивідумом високих рівнів відчуття суб'єктивного благополуччя, а також сприятиме підвищенню ефективності залучення людини до активної економічної діяльності.

У підсумку зауважимо, що у ширшому інституційному контексті запропонована у дослідженні модель участі держави дає їй можливість поступово замінювати фрагментовані бюджетні витрати на освіту, охорону здоров'я та соціальний захист єдиним інвестиційним механізмом орієнтованим на результат, водночас зберігаючи керованість, етичність і стійкість економічної системи у довгостроковій перспективі завдяки поєднанню чітких механізмів державного регулювання з методикою індексного оцінювання та конкуренцією між КРЛК.

Запропонована інституційно-економічна архітектура розвитку людського капіталу принципово відрізняється від традиційних соціальних систем ще й тим, що визначає конкуренцію між інституціями розвитку людини як базовий механізм забезпечення якості, ефективності та етичності. У класичних державних моделях освітні, соціальні та медичні інституції не конкурують за громадянина, що призводить до стандартизації,

інституційної інерції та низької адаптивності до індивідуальних потреб. Натомість у системі Компаній розвитку людського капіталу конкуренція формує ринок, на якому людина та домогосподарство стають активним суб'єктом вибору, а не пасивним отримувачем послуг.

Дослідженням визначено, що необхідність конкуренції між КРЛК зумовлена самою природою розвитку людського капіталу, оскільки, зважаючи на висновки і результати праць De Stefano V. [5] та Diener E., Suh E., Lucas R., Smith H. [6] розвиток людини є довгостроковим, багатовимірним і невідзначеним процесом, результати якого не можуть бути гарантовані адміністративними приписами чи стандартами. За відсутності конкуренції приватні інституції розвитку неминуче схилилися б до мінімізації витрат, формалізації супроводу та зниження інвестицій у складні або ризикові домогосподарства. Конкурентне середовище усуває ці ризики, змушуючи КРЛК постійно підтверджувати свою ефективність реальними результатами розвитку.

Принципова логіка конкуренції між КРЛК повинна мати у своїй основі міцний фундамент, який формується з економічних, інституційних і ціннісних стимулів, а саме:

– КРЛК конкурують за домогосподарства, які мають право вільно змінювати компанію, що створює прямий ринковий тиск на якість супроводу та рівень інвестицій у розвиток;

– конкуренція розгортається за доступ до державної фінансової підтримки, оскільки її обсяг залежить від динаміки індексів розвитку – щастя (суб'єктивне благополуччя), здоров'я, соціально-культурної інтеграції та компетентностей;

– КРЛК конкурують за доходи від використання індивідуумів як працівників, які зростають разом із підвищенням кваліфікації та продуктивності домогосподарств. Таким чином, економічний успіх КРЛК безпосередньо пов'язаний із якістю людського розвитку.

Важливою складовою конкурентної логіки, викладеної в рамках наукового дослідження, є інституційна мобільність домогосподарств, що може бути реалізована через механізм трансферів між КРЛК. Можливість переходу від однієї компанії до іншої виконує роль дисциплінуючого інструменту, який унеможлиблює експлуатацію, зловживання або ігнорування інтересів домогосподарства. При цьому трансфер не означає комерціалізацію людини як такої. Об'єктом оцінювання

виступає сукупність інвестиційних зобов'язань, накопичених індексів розвитку та прогнозованих економічних результатів, що зберігає етичні межі системи.

Конкуренція між КРЛК повинна мати також стратегічний і ціннісний вимір. Різні компанії в такому випадку можуть спеціалізуватися на відмінних моделях розвитку, а саме: інноваційних, екологічних, гуманістичних, орієнтованих на молодь, сім'ї або людей похилого віку. Це створює інституційне різноманіття та дозволяє домогосподарствам обирати не лише економічно вигідні а й світоглядно близькі траєкторії розвитку. У такий спосіб конкуренція виходить за межі фінансової площини та перетворюється на конкуренцію за якість життя і людське благополуччя.

Системно конкуренція між КРЛК має забезпечити селективну функцію, даючи можливості для масштабування тих інституцій, які демонструють найкращі результати у сфері розвитку людини. Саме завдяки конкуренції система зберігає динамічність, інноваційність та здатність до саморегуляції, що є критично важливим в умовах швидких технологічних і соціальних змін. У цьому сенсі конкурентна боротьба є не допоміжним елементом запропонованої інституційної архітектури, а виступає її принциповою основою, яка перетворює розвиток людського капіталу на ефективний, етичний і суспільно орієнтований ринковий процес.

Висновки. Запропоноване у дослідженні концептуальне бачення формує цілісну інституційно-економічну архітектуру у межах якої розвиток людини стає центральною категорією економічної системи та об'єктом довгострокового інституційного управління. Запропонований підхід інтегрує інвестиційну логіку розвитку людського капіталу, індексне оцінювання благополуччя, рентні механізми організації праці, конкуренцію між інституціями розвитку та державне стимулювання, що забезпечує внутрішню узгодженість і саморегуляцію системи. У цій моделі держава виконує роль гаранта правил і суспільних пріоритетів, приватні інституції отримують економічну мотивацію інвестувати в людину, а домогосподарство стає активним учасником власного розвитку. Сукупно це створює передумови для підвищення якості життя, стійкості ринку праці та довгострокового економічного зростання, водночас забезпечуючи баланс між ринковою ефективністю та гуманістичними цінностями в умовах технологічних і соціальних трансформацій XXI століття.

Список використаних джерел:

1. Bidanure J. Universal Basic Income: A Theory of Justice. Annual Review of Political Science. 2019. Vol. 22. P. 481–501.
2. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York: W. W. Norton, 2014.
3. Cappelli P. Talent on Demand. Boston: Harvard Business School Press, 2008.
4. Castells M. The Rise of the Network Society. 2nd ed. Oxford: Blackwell, 2010.

5. De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37(3). P. 471–504.
6. Diener E., Suh E., Lucas R., Smith H. Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125(2). P. 276–302.
7. Forget E. L. The Town with No Poverty: The Health Effects of a Canadian Guaranteed Annual Income Field Experiment. *Canadian Public Policy*. 2011. Vol. 37(3). P. 283–305.
8. Garavan T., Carbery R., Rock A. Mapping Talent Development. *European Journal of Training and Development*. 2012. Vol. 36(1). P. 5–24.
9. Hanushek E. A., Woessmann L. The Economics of International Differences in Educational Achievement. *Handbook of the Economics of Education*. 2011. Vol. 3. P. 89–200.
10. Heckman J. J., Kautz T. Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*. 2012. Vol. 19(4). P. 451–464.
11. Helliwell J. F., Layard R., Sachs J. (eds.). *World Happiness Report*. New York: SDSN, 2012–2024.
12. Kahneman D., Deaton A. High Income Improves Evaluation of Life but Not Emotional Well-Being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2010. Vol. 107(38). P. 16489–16493.
13. Kalleberg A. L. Precarious Work, Insecure Workers. *American Sociological Review*. 2009. Vol. 74(1). P. 1–22.
14. Kangas O., Jauhiainen S., Simanainen M., Ylikännö M. *The Basic Income Experiment 2017–2018 in Finland*. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, 2020.
15. Layard R. *Happiness: Lessons from a New Science*. London: Penguin Books, 2005.
16. Mincer J. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.
17. North D. C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
18. OECD. *How’s Life? Measuring Well-being*. Paris: OECD Publishing, 2020.
19. OECD. *How’s Life? 2024*. Paris: OECD Publishing, 2024.
20. OECD. *Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Paris: OECD Publishing, 2019.
21. Peck J., Theodore N. *Workfare States*. New York: Guilford Press, 2001.
22. Pfeffer J. *Dying for a Paycheck*. New York: Harper Business, 2018.
23. Polanyi K. *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press, 1944.
24. Schultz T. W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51(1). P. 1–17.
25. Sen A. *Development as Freedom*. New York: Alfred A. Knopf, 1999.
26. Senge P. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, 1990.
27. Srnicek N. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.
28. World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2023: Digest*. Geneva: WEF, 2023.
29. World Health Organization. *Depressive Disorder (Depression): Fact Sheet*. Geneva: WHO.
30. World Health Organization. *Over a Billion People Living with Mental Health Conditions*. Geneva: WHO.
31. World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF, 2023.

References:

1. Bidanure, J. (2019). Universal basic income: A theory of justice. *Annual Review of Political Science*, no 22, pp. 481–501.
2. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton.
3. Cappelli, P. (2008). *Talent on demand*. Harvard Business School Press.
4. Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2nd ed.). Blackwell.
5. De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, no 37(3), pp.471–504.
6. Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, no 125(2), pp.276–302.
7. Forget, E. L. (2011). The town with no poverty: The health effects of a Canadian guaranteed annual income field experiment. *Canadian Public Policy*, no 37(3), pp.283–305.
8. Garavan, T., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development. *European Journal of Training and Development*, no 36(1), pp.5–24.
9. Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2011). The economics of international differences in educational achievement. In *Handbook of the economics of education*. no 3, pp. 89–200
10. Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, no 19(4), pp. 451–464.
11. Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. (Eds.). (2012–2024). *World happiness report*. Sustainable Development Solutions Network.
12. Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, no 107(38), pp. 164–169
13. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers. *American Sociological Review*, no 74(1), pp.1–22.
14. Kangas, O., Jauhiainen, S., Simanainen, M., & Ylikännö, M. (2020). *The basic income experiment 2017–2018 in Finland*. Ministry of Social Affairs and Health.
15. Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin Books.
16. Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.

17. North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
18. OECD. (2019). *Skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
19. OECD. (2020). *How's life? Measuring well-being*. OECD Publishing.
20. OECD. (2024). *How's life? 2024*. OECD Publishing.
21. Peck, J., & Theodore, N. (2001). *Workfare states*. Guilford Press.
22. Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck*. Harper Business.
23. Polanyi, K. (1944). *The great transformation*. Beacon Press.
24. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, no 51(1), pp.1–17.
25. Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Alfred A. Knopf.
26. Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
27. Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Polity Press.
28. World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023: Digest*. WEF.
29. World Health Organization. (n.d.). *Depressive disorder (depression): Fact sheet*. WHO.
30. World Health Organization. (n.d.). *Over a billion people living with mental health conditions*. WHO.
31. World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF.

Дата надходження статті: 23.02.2026

Дата прийняття статті: 09.03.2026

Дата публікації статті: 24.03.2026