

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет маркетингу

Кафедра регіоналістики і туризму

Рівень вищої освіти

Галузь знань

Спеціальність

Освітньо-професійна програма

перший (бакалаврський)

05 «Соціальні та поведінкові науки»

051 «Економіка»

«Економіка міста та урбаністика»

Форма навчання: очна (денна)

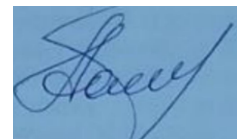
КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему **«Стратегія підвищення конкурентоспроможності міста через
розвиток людського капіталу (на прикладі міста Львів)»**

здобувача Шльонського Максима Олександровича



Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Паливода Олена Михайлівна



**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації
здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: доктор економічних наук, професор, академік НАН України,
Данилишин Богдан Михайлович

Київ 2025

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет маркетингу

Кафедра регіоналістики і туризму

Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність	051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма	«Економіка міста та урбаністика»

ПОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник проектної групи (гарант) освітньо-професійної програми

Завідувач кафедри

_____ Шевченко О.В.
(підпис)

_____ Данилишин Б.М.
(підпис)

« «_____ 2025 р.

« «_____ 2025 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Шльонському Максиму Олександровичу
очної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему **«Стратегія підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу (на прикладі міста Львів)»**

Тему затверджено наказом ректора Університету від «_____» _____ 20__ р. № _____
Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні засади дослідження взаємозв'язку розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міста
Розділ 2	Аналіз стану розвитку людського капіталу міста Львів
Розділ 3	Стратегічні напрями розвитку людського капіталу як фактора зростання конкурентоспроможності м. Львів
Об'єкт дослідження:	процес розвитку людського капіталу міста як фактор підвищення його конкурентоспроможності.
Предмет дослідження:	теоретико-методичні засади, практичні фактори та стратегічні напрями розвитку людського капіталу міста Львів для посилення його конкурентних позицій.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	полягає в розробці комплексної стратегії підвищення конкурентоспроможності міста Львів через розвиток людського капіталу, спрямованої на забезпечення сталого соціально-економічного розвитку міста.
---	--

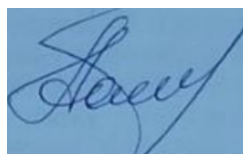
Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	
-	дослідити теоретичні основи та концептуальні підходи до розвитку людського капіталу як фактора конкурентоспроможності міст;
-	систематизувати та проаналізувати методичні підходи до оцінювання рівня розвитку людського капіталу і ефективності його використання;
-	проаналізувати і узагальнити міжнародний досвід формування стратегій розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міст;

У розділі 2	
-	провести діагностику демографічних та освітніх характеристик населення міста Львів та оцінити їх вплив на розвиток людського капіталу;
-	проаналізувати стан ринку праці міста Львів та його взаємозв'язок з розвитком людського капіталу;
-	дослідити інноваційну та технологічну складову розвитку людського капіталу у місті Львів;
-	оцінити соціальні та культурні фактори, що впливають на формування та розвиток людського капіталу міста;
-	визначити основні проблеми та перешкоди на шляху розвитку людського капіталу міста Львів;

У розділі 3	
-	обґрунтувати стратегічні напрями розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міста Львів;
-	розробити систему показників оцінювання та моніторингу ефективності стратегій розвитку людського капіталу та прогнозування перспектив розвитку міста.

Завдання підготував науковий керівник



(підпис)

Паливода О.М.
«4» червня 2025 р.

Завдання одержав здобувач



(підпис)

Шльонський М. О. «4» червня
2025 р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 76 сторінок, 40 таблиць, 3 рисунків, список використаних джерел з 50 найменувань, додатки.

Назва кваліфікаційної бакалаврської роботи «Стратегія підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу (на прикладі міста Львів)»

Актуальність. В умовах сучасної глобалізації та посилення конкуренції між містами за ресурси, інвестиції та таланти, розвиток людського капіталу стає визначальним фактором забезпечення конкурентоспроможності міських територій. Актуальність дослідження стратегій підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу зумовлена необхідністю пошуку ефективних механізмів адаптації міст до викликів цифрової економіки та соціально-економічних трансформацій.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи полягає в розробці комплексної стратегії підвищення конкурентоспроможності міста Львів через розвиток людського капіталу, спрямованої на забезпечення сталого соціально-економічного розвитку міста.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*: дослідити теоретичні основи та концептуальні підходи до розвитку людського капіталу як фактора конкурентоспроможності міст; систематизувати та проаналізувати методичні підходи до оцінювання рівня розвитку людського капіталу і ефективності його використання; проаналізувати і узагальнити міжнародний досвід формування стратегій розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міст; провести діагностику демографічних та освітніх характеристик населення міста Львів та оцінити їх вплив на розвиток людського капіталу; проаналізувати стан ринку праці міста Львів та його взаємозв'язок з розвитком людського капіталу; дослідити інноваційну та технологічну складову розвитку людського капіталу у місті Львів; оцінити соціальні та культурні фактори, що впливають на формування та розвиток людського капіталу міста; визначити основні проблеми та перешкоди на шляху розвитку людського капіталу міста Львів; обґрунтувати стратегічні напрями розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міста Львів;

Об'єктом дослідження є процес розвитку людського капіталу міста як фактор підвищення його конкурентоспроможності.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади, практичні фактори та стратегічні напрями розвитку людського капіталу міста Львів для посилення його конкурентних позицій.

Методи дослідження з визначенням отриманих за їх допомогою результатів метод аналізу та синтезу; економіко-статистичні методи; SWOT-аналіз та PEST-аналіз; метод соціологічного опитування; метод експертних оцінок; метод порівняльного аналізу; метод структуризації цілей; метод кореляційно-регресійного аналізу; метод побудови блок-схем; метод наукового прогнозу.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів полягає у узагальненні та систематизації теоретичних підходів до дослідження взаємозв'язку розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міст та розробці конкретних пропозицій щодо стратегічних напрямів розвитку людського капіталу міста Львів.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи 2025

Рік захисту роботи 2025

Ключові слова: КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МІСТА, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ, УРБАНІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ, ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК, РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА.

ABSTRACT

Bachelor's Qualification Thesis contains 76 pages, 40 tables, 3 figures, a list of 50 references, and appendices.

Title of the Bachelor's Qualification Thesis
"Strategy for Enhancing the City's Competitiveness Through the Development of Human Capital (Case Study of Lviv)"

Relevance. In the context of modern globalization and increasing competition among cities for resources, investment, and talent, the development of human capital becomes a key factor in ensuring the competitiveness of urban areas. The relevance of the study of strategies for increasing the city's competitiveness through human capital development is driven by the need to find effective mechanisms for adapting cities to the challenges of the digital economy and socio-economic transformations.

The aim of this bachelor's qualification thesis is to develop a comprehensive strategy for enhancing the competitiveness of the city of Lviv through the development of human capital, aimed at ensuring the sustainable socio-economic development of the city.

To achieve this aim, the *following objectives* were defined: to study the theoretical foundations and conceptual approaches to human capital development as a factor in the competitiveness of cities; to systematize and analyze methodological approaches to assessing the level of human capital development and its effective use; to analyze and summarize international experience in developing human capital strategies to increase urban competitiveness; to conduct a diagnosis of the demographic and educational characteristics of the population of Lviv and assess their impact on human capital development; to analyze the labor market in Lviv and its relationship with human capital development; to study the innovative and technological components of human capital development in Lviv; to assess social and cultural factors influencing the formation and development of human capital in the city; to identify key problems and obstacles to human capital development in Lviv; to justify strategic directions for the development of human capital to enhance the competitiveness of the city.

Object of the research: the process of human capital development in the city as a factor in improving its competitiveness.

Subject of the research: theoretical and methodological foundations, practical factors, and strategic directions of human capital development in the city of Lviv aimed at strengthening its competitive position.

Research methods and corresponding results: analysis and synthesis methods; economic and statistical methods; SWOT and PEST analysis; sociological survey method; expert evaluation method; comparative analysis; goal structuring method; correlation and regression analysis; block diagram method; scientific forecasting.

Theoretical, methodological, and practical significance of the obtained results lies in the generalization and systematization of theoretical approaches to the relationship between human capital development and urban competitiveness, and in the development of specific proposals for strategic directions of human capital development in the city of Lviv.

Year of completion: 2025

Year of defense: 2025

Keywords: CITY COMPETITIVENESS, HUMAN CAPITAL, DEVELOPMENT STRATEGY, URBAN GOVERNANCE, INNOVATIVE DEVELOPMENT, REGIONAL ECONOMY.

Відгук
про кваліфікаційну бакалаврську
роботу здобувача факультету
маркетингу
освітньо-професійної програми «Економіка міста та урбаністика»
Шльонського Максима Олександровича

на тему «**Стратегія підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу (на прикладі міста Львів)**»

1. **Актуальність теми:** зумовлена в умовах сучасної глобалізації та посилення конкуренції між містами за ресурси, інвестиції та таланти, розвиток людського капіталу стає визначальним фактором забезпечення конкурентоспроможності міських територій. Актуальність дослідження стратегій підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу зумовлена необхідністю пошуку ефективних механізмів адаптації міст до викликів цифрової економіки та соціально-економічних трансформацій.

2. **Позитивні риси кваліфікаційної роботи:** робота має чітку та логічну структуру, змістовний теоретичний огляд концепції людського капіталу та його впливу на конкурентоспроможність міст; здійснено розгорнутий аналіз соціально-економічного стану та демографічних характеристик міста Львів; застосування у роботі сучасних методів дослідження, зокрема SWOT-аналізу, PEST-аналізу, кореляційно-регресійного аналізу та методу експертних оцінок; комплексний підхід до дослідження включає аналіз освітніх, інноваційних, технологічних, соціальних та культурних факторів розвитку людського капіталу.

3. **Наявність самостійних розробок автора:** автором проведено діагностику демографічних та освітніх характеристик населення міста Львів; здійснено аналіз стану ринку праці та його взаємозв'язку з розвитком людського капіталу; досліджено інноваційну та технологічну складову розвитку людського капіталу у місті; проаналізовано міжнародний досвід формування стратегій розвитку людського капіталу; у третьому розділі розроблено комплексну стратегію підвищення конкурентоспроможності міста Львів через розвиток людського капіталу із обґрунтуванням стратегічних напрямів та конкретних заходів; запропоновано систему показників оцінювання та моніторингу ефективності стратегій розвитку людського капіталу; представлено авторські схеми, графіки та аналітичні матеріали щодо стану та перспектив розвитку людського капіталу міста.

4. **Цінність теоретичних висновків і практичних рекомендацій:** теоретична цінність полягає у поглибленні розуміння концепції людського капіталу як ключового фактора конкурентоспроможності міських територій в умовах глобалізації та цифровізації економіки. Методична значущість проявляється у вдосконаленні підходів до аналізу та оцінки рівня розвитку людського капіталу через поєднання кількісних та якісних методів оцінювання. Практичні рекомендації можуть бути використані Львівською міською радою та місцевими органами влади для вдосконалення стратегічного управління розвитком людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності міста Львів. Вони логічно випливають із проведеного комплексного аналізу та спираються на наукові підходи, що свідчить про високу якість роботи.

5. **Наявність недоліків:** до недоліків можна віднести:

1. У третьому розділі наведено загальні стратегії розвитку, однак не завжди чітко пояснено, чому саме ці заходи обрано, як вони пов'язані з даними аналізу. Частково

бракує механізмів реалізації: які ресурси залучити, які установи відповідальні, які часові межі. 2. Хоча згадано приклади зарубіжних міст, відсутній глибокий аналіз успішних стратегій, які можна було б адаптувати до українських реалій.

Зазначені недоліки не знижують загальної якості виконаної роботи.

6. **Загальна оцінка** кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК:

<u>Критерії оцінювання</u>	<u>Шкала, балів</u>	<u>Оцінка, балів</u>
1. Логіко-структурний рівень	<u>0 – 6 – 8 – 10</u>	<u>10</u>
2. Науково-теоретичний рівень (розділ 1)	<u>0 – 6 – 8 – 10</u>	<u>8</u>
3. Аналітико-методичний рівень (розділ 2)	<u>0 – 6 – 8 – 10</u>	<u>8</u>
4. Конструктивний рівень (розділ 3)	<u>0 – 6 – 8 – 10</u>	<u>8</u>
5. Рівень наукової етики	<u>0 – 6 – 8 – 10</u>	<u>10</u>
6. Організаційний рівень	<u>0 – 6 – 8 – 10</u>	<u>10</u>
<u>Загальна оцінка</u>	<u>0 – 60</u>	<u>54</u>

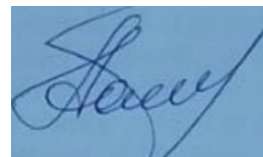
Кваліфікаційна бакалаврська робота **Повністю відповідає** встановленим вимогам

Допускається до захисту перед екзаменаційною комісією

Науковий керівник

д.е.н., професор ,

професор кафедри регіоналістики і туризму



Паливода О. М.

“ 4 ” червня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	11
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МІСТА.....	15
1.1. Концептуальні основи дослідження структури та складових людського капіталу ...	15
1.2. Теоретичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності міста	21
1.3. Взаємозв'язок розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міста	26
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МІСТА ЛЬВІВ	31
2.1. Діагностика демографічних та освітніх характеристик населення м. Львів	31
2.2. Ринок праці Львова та його взаємозв'язок з розвитком людського капіталу	38
2.3. Інновації та технологічний прогрес як фактор розвитку людського капіталу у м. Львів	46
2.4. Соціальні та культурні фактори, що впливають на розвиток людського капіталу	52
2.5. Проблеми та перешкоди на шляху розвитку людського капіталу у м. Львів	55
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРА ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ м. ЛЬВІВ	59
3.1. Обґрунтування доцільних стратегій розвитку людського капіталу у м. Львів	59
3.2. Система показників оцінювання та моніторингу ефективності стратегій розвитку людського капіталу у містах	63
3.3. Прогнозування перспектив розвитку людського капіталу у м. Львів	71
3.4. Розробка рекомендацій щодо посилення конкурентних переваг міста Львів на основі розвитку людського капіталу	79
ВИСНОВКИ	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86
ДОДАТКИ.....	95

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах сучасної глобалізації та посилення конкуренції між містами за ресурси, інвестиції та таланти, розвиток людського капіталу стає визначальним фактором забезпечення конкурентоспроможності міських територій. Актуальність дослідження стратегій підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу зумовлена необхідністю пошуку ефективних механізмів адаптації міст до викликів цифрової економіки та соціально-економічних трансформацій. Процеси урбанізації, технологічні зміни та демографічні тенденції створюють нові виклики для міст, вимагаючи інноваційних підходів до формування, розвитку та утримання людського капіталу як ключового фактора економічного зростання та соціального добробуту. Зосередження уваги на якості освіти, ефективності системи охорони здоров'я, формуванні креативного середовища та комфортних умов проживання дозволяє містам нарощувати свій інтелектуальний потенціал, підвищувати продуктивність праці та привабливість території для інвесторів і висококваліфікованих фахівців.

Теоретичні та практичні аспекти розвитку людського капіталу як фактора підвищення конкурентоспроможності міст розглядали у своїх працях такі вчені, як: С.Л. Акімова, О.І. Амоша, Г.В. Васильченко, В.М. Геєць, Н.Ю. Гладинець, О.А. Грішнова, Б.М. Данилишин, М.І. Долішній, С.І. Дорогунцов, Т.А. Заяць, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Г.М. Лич, О.М. Носик, В.П. Решетило, В.П. Семиноженко, Л.К. Семів, В.П. Солових, І.З. Сторонянська, Л.Г. Чернюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шевченко. Серед зарубіжних дослідників вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу та урбаністичних концепцій зробили: Г. Беккер, Р. Флорида, Е. Глейзер, Д. Джейкобс, Ч. Лендрі, П. Ромер, Т. Шульц, Р. Солоу, М. Портер, Д. Норт, Р. Патнем, Й. Шумпетер, Ф. Фукуяма, Я. Тінберген.

Інформаційною базою дослідження послужили наукові праці вітчизняних та зарубіжних фахівців у сфері розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міст, аналітичні матеріали Міністерства економіки України та Львівської обласної державної адміністрації, статистичні дані Державної служби статистики України, фактичні матеріали Львівської міської ради.

Мета дослідження полягає в розробці комплексної стратегії підвищення конкурентоспроможності міста Львів через розвиток людського капіталу, спрямованої на забезпечення сталого соціально-економічного розвитку міста.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі *завдання*:

1. дослідити теоретичні основи та концептуальні підходи до розвитку людського капіталу як фактора конкурентоспроможності міст;
2. систематизувати та проаналізувати методичні підходи до оцінювання рівня розвитку людського капіталу і ефективності його використання;
3. проаналізувати і узагальнити міжнародний досвід формування стратегій розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міст;
4. провести діагностику демографічних та освітніх характеристик населення міста Львів та оцінити їх вплив на розвиток людського капіталу;
5. проаналізувати стан ринку праці міста Львів та його взаємозв'язок з розвитком людського капіталу;
6. дослідити інноваційну та технологічну складову розвитку людського капіталу у місті Львів;
7. оцінити соціальні та культурні фактори, що впливають на формування та розвиток людського капіталу міста;
8. визначити основні проблеми та перешкоди на шляху розвитку людського капіталу міста Львів;

9. обґрунтувати стратегічні напрями розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міста Львів;

10. розробити систему показників оцінювання та моніторингу ефективності стратегій розвитку людського капіталу та прогнозування перспектив розвитку міста.

Об'єктом дослідження є процес розвитку людського капіталу міста як фактор підвищення його конкурентоспроможності.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади, практичні фактори та стратегічні напрями розвитку людського капіталу міста Львів для посилення його конкурентних позицій.

У процесі роботи використано *методи дослідження*: метод аналізу та синтезу; економіко-статистичні методи; SWOT-аналіз та PEST-аналіз; метод соціологічного опитування; метод експертних оцінок; метод порівняльного аналізу; метод структуризації цілей; метод кореляційно-регресійного аналізу; метод побудови блок-схем; метод наукового прогнозу.

Теоретична значущість отриманих результатів полягає в узагальненні та систематизації теоретичних підходів до дослідження взаємозв'язку розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міст, розвитку концептуальних засад формування стратегій розвитку людського капіталу.

Методична значущість дослідження проявляється у вдосконаленні методичних підходів до аналізу та оцінки рівня розвитку людського капіталу, поєднанні кількісних та якісних методів оцінювання ефективності стратегій розвитку людського капіталу міста.

Практична значущість отриманих результатів полягає в розробці конкретних пропозицій щодо стратегічних напрямів розвитку людського капіталу міста Львів, які можуть бути використані місцевими органами влади при формуванні програм соціально-економічного розвитку міста.

Структура роботи. Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МІСТА

1.1. Концептуальні основи дослідження структури та складових людського капіталу

Дослідження людського капіталу як економічної категорії потребує детального розгляду його структури та складових елементів. Людський капітал виступає важливим фактором суспільного розвитку, економічного зростання та формування конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства та держави загалом. В умовах постіндустріальної економіки саме людський капітал стає визначальним чинником прогресу, випереджаючи за своїм значенням фізичний та природний капітал [3, с.15].

Визначення людського капіталу має значну кількість трактувань у науковій літературі, що відображає багатогранність та еволюцію цієї економічної категорії.

Серед вітчизняних науковців варто відзначити підхід О.А. Грішнкової, яка розглядає людський капітал як сформований та розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника. Дослідниця акцентує увагу на інвестиційній природі людського капіталу та його здатності приносити економічні вигоди як власнику, так і суспільству загалом [5, с.16].

В.М. Геець пропонує визначати людський капітал як сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливають на зростання доходів власника людського капіталу та національного доходу. Цей підхід підкреслює не лише економічну, але й соціальну значущість людського капіталу, його роль у забезпеченні економічного зростання на макрорівні [8, с.31].

Серед зарубіжних дослідників фундаментальний внесок у розвиток теорії людського капіталу зробив Т. Шульц, який визначав людський капітал як набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними інвестиціями. Шульц наголошував, що формування людського капіталу відбувається через інвестиції в людину шляхом освіти, охорони здоров'я, міграції та пошуку інформації, які підвищують продуктивність праці та формують якісно новий рівень робочої сили [7, с.14].

Г. Беккер, який отримав Нобелівську премію за свої дослідження у сфері людського капіталу, розглядав його як запас знань, навичок та мотивацій, що є в кожній людині. Інвестиціями у нього можуть бути освіта, накопичення професійного досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації. Беккер розвинув ідею людського капіталу, включивши до нього такі якості людини, як психологічні особливості, фізичні, інтелектуальні та культурні здібності. Він розглядав інвестиції в людський капітал з позиції раціональної економічної поведінки, коли рішення про інвестування приймається на основі порівняння очікуваних вигод та витрат. Усі ці визначення, незважаючи на певні відмінності в акцентах, об'єднує розуміння людського капіталу як сукупності продуктивних здібностей людини, що формуються в результаті інвестицій, використовуються в економічній діяльності та забезпечують отримання

доходу як для власника цього капіталу, так і для суспільства в цілому [9, с.32].

Розглядаючи концептуальні засади дослідження людського капіталу, необхідно насамперед визначити сутність цього поняття. Людський капітал можна трактувати як сукупність знань, навичок, здібностей та мотивацій людини, які використовуються в процесі праці та сприяють зростанню продуктивності й заробітків. Важливою особливістю людського капіталу є його невіддільність від особистості власника, а також здатність накопичуватися та примножуватися протягом життя людини.

Структура людського капіталу відображає його багатовимірність та охоплює кілька взаємопов'язаних компонентів. Освітній капітал виступає фундаментальною складовою людського капіталу і включає сукупність загальних та спеціальних знань, набутих у процесі навчання в освітніх закладах різних рівнів. Саме освіта формує базис для подальшого професійного розвитку та визначає потенціал людини на ринку праці (рис.1.1.).

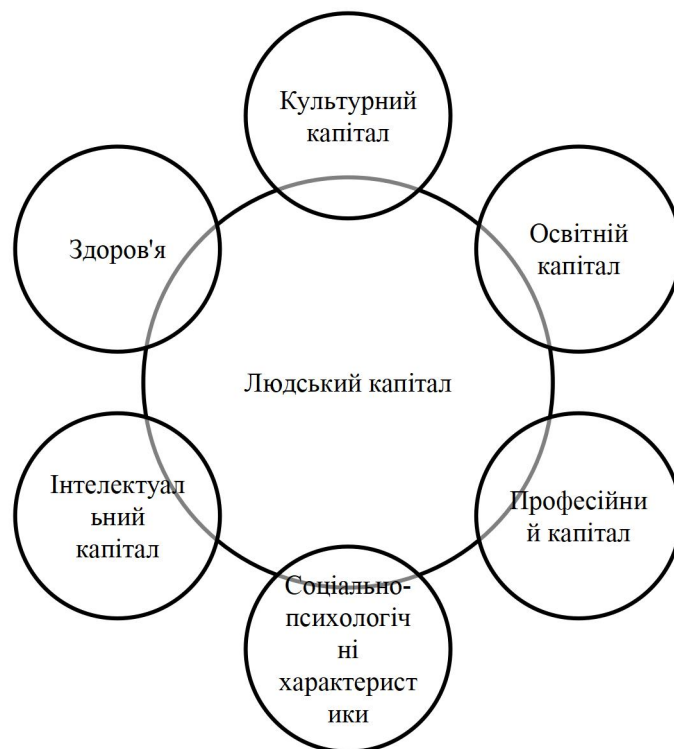


Рисунок 1.1. – Структура та складові людського капіталу

Джерело: побудовано автором на основі [9;16;23;32;]

Професійний капітал тісно пов'язаний з освітнім і представляє собою професійні знання, вміння та навички, набуті в процесі практичної діяльності. Професійний досвід дозволяє людині виконувати конкретні трудові функції та вирішувати виробничі завдання певного рівня складності. З часом професійний капітал потребує оновлення через систему підвищення кваліфікації та перепідготовки, що особливо актуально в умовах швидких технологічних змін [14, с.29].

Здоров'я як складова людського капіталу визначає працездатність людини, тривалість її активного трудового життя та загальну продуктивність праці. Інвестиції у здоров'я передбачають витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, раціональне харчування, заняття спортом та відпочинок. Здоров'я виступає базовою умовою ефективного функціонування всіх інших компонентів людського капіталу.

Інтелектуальний капітал охоплює інтелектуальні здібності, творчий потенціал, здатність до інноваційного мислення та вирішення нестандартних завдань. В сучасних умовах інтелектуальна складова людського капіталу набуває особливого значення, оскільки забезпечує створення нових знань, технологій та продуктів, що стають джерелом конкурентних переваг.

Соціально-психологічні характеристики особистості також входять до структури людського капіталу і включають комунікативні навички, здатність до співпраці, лідерські якості, емоційний інтелект. Ці характеристики визначають ефективність взаємодії людини в колективі та її адаптивність до змін у робочому середовищі [16, с.33].

Культурний капітал представляє собою культурний рівень людини, її цінності, норми поведінки, моральні установки, які впливають на її трудову поведінку та відносини в колективі. Культурний капітал формується під впливом сімейного виховання, освіти та соціального оточення.

Мотиваційний компонент людського капіталу визначає готовність людини використовувати свої знання, вміння та здібності для досягнення визначених цілей. Мотивація спонукає людину до саморозвитку, підвищення кваліфікації та продуктивної праці. Без належної мотивації інші компоненти людського капіталу можуть залишатися незадіяними або використовуватися не в повному обсязі.

Дослідження структури людського капіталу передбачає також аналіз взаємозв'язків між його окремими компонентами. Так, рівень освіти впливає на стан здоров'я через формування культури здорового способу життя та усвідомлення цінності здоров'я. Водночас здоров'я визначає можливості людини щодо здобуття освіти та професійного розвитку. Інтелектуальні здібності сприяють більш ефективному засвоєнню знань та формуванню професійних навичок [20, с.33].

Формування людського капіталу відбувається на різних етапах життєвого циклу людини. В дитинстві закладаються основи здоров'я, формуються базові інтелектуальні здібності та соціальні навички. Період навчання в закладах освіти характеризується активним накопиченням знань та формуванням професійних компетенцій. Трудова діяльність передбачає подальший розвиток професійних навичок, набуття досвіду та підвищення кваліфікації.

Інвестиції в людський капітал можуть здійснюватися на різних рівнях - індивідуальному, корпоративному та державному. На індивідуальному рівні людина самостійно вкладає кошти у своє навчання, підтримання здоров'я та саморозвиток. Корпоративні інвестиції передбачають витрати підприємств на навчання персоналу, охорону здоров'я працівників, створення сприятливих умов праці. Державні інвестиції включають фінансування системи освіти, охорони здоров'я, культури та науки [5, с.20].

Дослідження людського капіталу потребує застосування комплексу методів, які дозволяють оцінити його кількісні та якісні характеристики.

Кількісна оцінка може базуватися на визначенні витрат на формування людського капіталу або доходів, які він генерує. Якісна оцінка передбачає аналіз рівня освіти, професійної кваліфікації, стану здоров'я та інших характеристик, що визначають цінність людського капіталу.

Розглядаючи людський капітал на рівні підприємства, варто зазначити, що він виступає ключовим стратегічним ресурсом, який забезпечує конкурентоспроможність та ефективність діяльності. Людський капітал підприємства формується через процеси відбору персоналу, його навчання, розвитку та мотивації. Ефективне управління людським капіталом передбачає створення умов для реалізації потенціалу працівників та їх професійного зростання [8, с.28].

На макрорівні людський капітал визначає інноваційний потенціал економіки, її здатність створювати та впроваджувати нові технології, адаптуватися до змін у глобальному середовищі. Країни з високим рівнем розвитку людського капіталу мають кращі показники економічного зростання та добробуту населення. Тому державна політика щодо розвитку людського капіталу стає пріоритетним напрямом у багатьох країнах світу.

В умовах цифрової трансформації економіки структура людського капіталу зазнає суттєвих змін. Зростає значення цифрових компетенцій, здатності до постійного навчання та перенавчання, адаптивності до технологічних інновацій. Формування цих якостей потребує відповідних змін у системі освіти та професійної підготовки, впровадження концепції навчання протягом життя [3, с.29].

Отже, дослідження структури та складових людського капіталу дозволяє розкрити його багатогранну природу та визначити пріоритетні напрями інвестування для забезпечення його розвитку. Комплексний підхід до розуміння людського капіталу створює основу для розробки ефективних стратегій його формування та використання на різних рівнях економічної системи. В сучасних умовах саме якість людського капіталу визначає

потенціал економічного розвитку та конкурентоспроможність на глобальному ринку.

1.2. Теоретичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності міста

Сучасні глобалізаційні процеси зумовлюють посилення конкуренції не лише між підприємствами та державами, але й між містами, які прагнуть залучити інвестиції, кваліфіковані кадри та туристичні потоки. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження теоретичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності міста як важливого чинника його розвитку (табл.1.1.).

Таблиця 1.1. - Теоретичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності міста

Назва підходу	Сутність підходу	Ключові показники оцінювання	Переваги підходу
1	2	3	4
Економічний підхід	Зосереджується на аналізі економічних показників, що характеризують ефективність функціонування міської економіки	-Валовий міський продукт - Рівень зайнятості населення - Продуктивність праці -Обсяг прямих іноземних інвестицій - Рівень розвитку підприємництва -Цінова доступність товарів і послуг	-Можливість кількісного вимірювання показників - Порівнянність результатів - Доступність статистичних даних - Об'єктивність оцінки
Соціальний підхід	Фокусується на аналізі якості життя населення, доступності соціальних послуг та рівності можливостей для різних соціальних груп	-Рівень доходів населення - Доступність житла -Якість медичних послуг -Рівень освіти -Соціальна безпека - Наявність культурних закладів -Можливості для відпочинку та дозвілля	-Врахування людського виміру розвитку міста -Оцінка соціальної справедливості - Відображення якості життя населення

Інфраструктурний підхід	Акцентує увагу на оцінці якості та доступності міської інфраструктури як фактору конкурентоспроможності	-Стан транспортної інфраструктури -Стан енергетичних мереж -Якість водопостачання та водовідведення -Розвиток телекомунікаційних мереж - Стан житлово-комунального господарства -Розвиток інноваційної інфраструктури	-Врахування матеріальної бази розвитку міста - Можливість оцінки умов для бізнесу та проживання - Врахування довгострокових факторів розвитку
-------------------------	---	---	---

Продовження таблиці 1.1.

1	2	3	4
Інноваційний підхід	Зосереджується на оцінці здатності міста генерувати та впроваджувати інновації, розвивати наукоємні галузі	-Кількість науково-дослідних установ -Обсяг витрат на дослідження та розробки - Кількість патентів -Частка інноваційної продукції - Наявність кваліфікованих кадрів -Розвиток стартап-екосистеми	-Орієнтація на майбутній розвиток -Врахування інтелектуального потенціалу міста -Оцінка адаптивності міської економіки
Інституційний підхід	Акцентує увагу на аналізі якості міського управління, ефективності місцевих інститутів, прозорості прийняття рішень	-Якість міського управління - Ефективність місцевих інститутів -Прозорість прийняття рішень -Рівень корупції -Захист прав власності -Регуляторне середовище для бізнесу	-Врахування якості управління та інституційного середовища - Оцінка умов для ведення бізнесу -Аналіз ефективності використання ресурсів
Маркетинговий підхід	Передбачає аналіз іміджу міста, його брендингових стратегій, туристичної привабливості, культурної ідентичності	-Впізнаваність міста на міжнародній арені -Наявність унікальних туристичних атракцій -Якість міського простору -Наявність знакових архітектурних об'єктів - Проведення міжнародних заходів	-Врахування суб'єктивного сприйняття міста -Оцінка символічного капіталу міста -Аналіз туристичної привабливості

Джерело: побудовано автором на основі [9;16;23;32;]

Конкурентоспроможність міста визначається як здатність міста створювати, розвивати та утримувати конкурентні переваги порівняно з іншими містами, забезпечуючи при цьому високий рівень життя населення та стає економічне зростання. Розглянемо основні теоретичні підходи до оцінювання цього феномену.

Економічний підхід до оцінювання конкурентоспроможності міста зосереджується на аналізі економічних показників, що характеризують ефективність функціонування міської економіки. До таких показників

належать: рівень валового міського продукту, рівень зайнятості населення, продуктивність праці, обсяг прямих іноземних інвестицій, рівень розвитку підприємництва, цінова доступність товарів і послуг. Даний підхід розглядає місто як суб'єкт економічних відносин, що конкурує за економічні ресурси та ринки збуту. Вагомими характеристиками економічного підходу є використання кількісних методів оцінювання та можливість порівняння різних міст за стандартизованими показниками [21, с.42].

Соціальний підхід до оцінювання конкурентоспроможності міста фокусується на аналізі якості життя населення, доступності соціальних послуг та рівності можливостей для різних соціальних груп. В межах цього підходу важливими параметрами виступають: рівень доходів населення, доступність житла, якість медичних послуг, рівень освіти, соціальна безпека, наявність культурних закладів, можливості для відпочинку та дозвілля. Соціальний підхід базується на розумінні того, що конкурентоспроможне місто має забезпечувати високу якість життя для своїх мешканців, створюючи умови для їхнього особистісного та професійного розвитку.

Інфраструктурний підхід акцентує увагу на оцінці якості та доступності міської інфраструктури як фактору конкурентоспроможності. Цей підхід передбачає аналіз транспортної інфраструктури, енергетичних мереж, водопостачання та водовідведення, телекомунікаційних мереж, житлово-комунального господарства. Розвинена інфраструктура створює основу для ефективного функціонування економіки міста, забезпечує комфортні умови проживання населення та сприяє залученню інвестицій. Важливим фактором інфраструктурного підходу є оцінка стану інноваційної інфраструктури, яка включає технопарки, бізнес-інкубатори, наукові парки, центри трансферу технологій [23, с.62].

Екологічний підхід до оцінювання конкурентоспроможності міста передбачає аналіз стану навколишнього середовища, рівня забруднення повітря, води та ґрунту, ефективності використання природних ресурсів,

енергоефективності будівель та споруд, розвитку «зеленої» інфраструктури. В умовах зростання екологічної свідомості та підвищення вимог до якості життя, екологічні фактори стають все більш важливими для визначення конкурентоспроможності міста. Міста, які забезпечують високий рівень екологічної безпеки та комфорту, мають більше шансів залучити інвестиції, туристів та кваліфікованих фахівців [27, с.19].

Інноваційний підхід зосереджується на оцінці здатності міста генерувати та впроваджувати інновації, розвивати наукоємні галузі економіки та створювати середовище для реалізації творчого потенціалу населення. Ключовими показниками в межах цього підходу є: кількість науково-дослідних установ, обсяг витрат на дослідження та розробки, кількість патентів, частка інноваційної продукції в загальному обсязі виробництва, наявність кваліфікованих кадрів у сфері науки та технологій. Інноваційний підхід враховує також наявність креативних індустрій, розвиток стартап-екосистеми та формування інноваційних кластерів.

Інституційний підхід акцентує увагу на аналізі якості міського управління, ефективності місцевих інститутів, прозорості прийняття рішень, рівня корупції, захисту прав власності, регуляторного середовища для бізнесу. Цей підхід базується на розумінні того, що ефективні інститути створюють сприятливе середовище для економічної діяльності, залучення інвестицій та розвитку людського капіталу. Важливими характеристиками інституційного підходу є оцінка рівня взаємодії влади, бізнесу та громадськості, а також аналіз стратегічного планування розвитку міста [32, с.35].

Маркетинговий підхід до оцінювання конкурентоспроможності міста передбачає аналіз іміджу міста, його брендингових стратегій, туристичної привабливості, культурної ідентичності. В межах цього підходу важливими є такі параметри як: впізнаваність міста на міжнародній арені, наявність унікальних туристичних атракцій, якість міського простору, наявність

знакових архітектурних об'єктів, проведення міжнародних заходів. Маркетинговий підхід враховує суб'єктивні фактори сприйняття міста різними цільовими аудиторіями та формування його репутації.

Інтегрований підхід до оцінювання конкурентоспроможності міста поєднує елементи вищезазначених підходів та передбачає комплексний аналіз різних факторів міського розвитку. У межах цього підходу використовуються композитні індекси, які враховують економічні, соціальні, екологічні, інноваційні та інституційні фактори. Прикладами таких індексів є Глобальний індекс конкурентоспроможності міст, Індекс якості життя, Індекс сталого розвитку міст. Інтегрований підхід дозволяє отримати найбільш повну картину конкурентоспроможності міста та визначити стратегічні напрями його розвитку [44, с.32].

Просторовий підхід фокусується на аналізі просторової організації міста, його розташування відносно транспортних коридорів, міжнародних ринків, наявності природних ресурсів. Цей підхід враховує такі фактори як: транспортна доступність міста, стан містобудівної документації, якість просторового планування, функціональне зонування території, наявність публічних просторів. Просторовий підхід базується на розумінні того, що ефективна організація міського простору створює передумови для економічного розвитку та підвищення якості життя населення.

Кластерний підхід до оцінювання конкурентоспроможності міста зосереджується на аналізі формування та розвитку кластерів – географічно сконцентрованих груп взаємопов'язаних компаній, постачальників, сервісних провайдерів та дослідницьких установ. Цей підхід передбачає оцінку наявності та ефективності функціонування промислових, інноваційних, туристичних та інших кластерів, які сприяють підвищенню продуктивності та інноваційності міської економіки. Кластерний підхід враховує наявність синергетичних ефектів від взаємодії різних суб'єктів в межах певної території [9, с.33].

Підсумовуючи розгляд теоретичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності міста, варто зазначити, що кожен з них має свої переваги та обмеження. Вибір конкретного підходу залежить від мети оцінювання, наявних даних, локального контексту та специфіки досліджуваного міста. На практиці доцільно використовувати комбінацію різних підходів, що дозволить отримати найбільш об'єктивну та комплексну оцінку конкурентоспроможності міста та розробити ефективні стратегії її підвищення.

1.3. Взаємозв'язок розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міста

Сучасний світ характеризується стрімкими процесами урбанізації та глобалізації, де міста стають ключовими центрами економічного зростання та розвитку. Конкурентоспроможність міста визначає його здатність залучати ресурси, генерувати інновації та забезпечувати високу якість життя населення. Водночас людський капітал виступає фундаментальним чинником, що визначає перспективи розвитку міських територій у довгостроковій перспективі. Дослідження взаємозв'язку між розвитком людського капіталу та конкурентоспроможністю міста набуває особливої актуальності в контексті формування стратегічних напрямів муніципального розвитку (рис.1.2.).

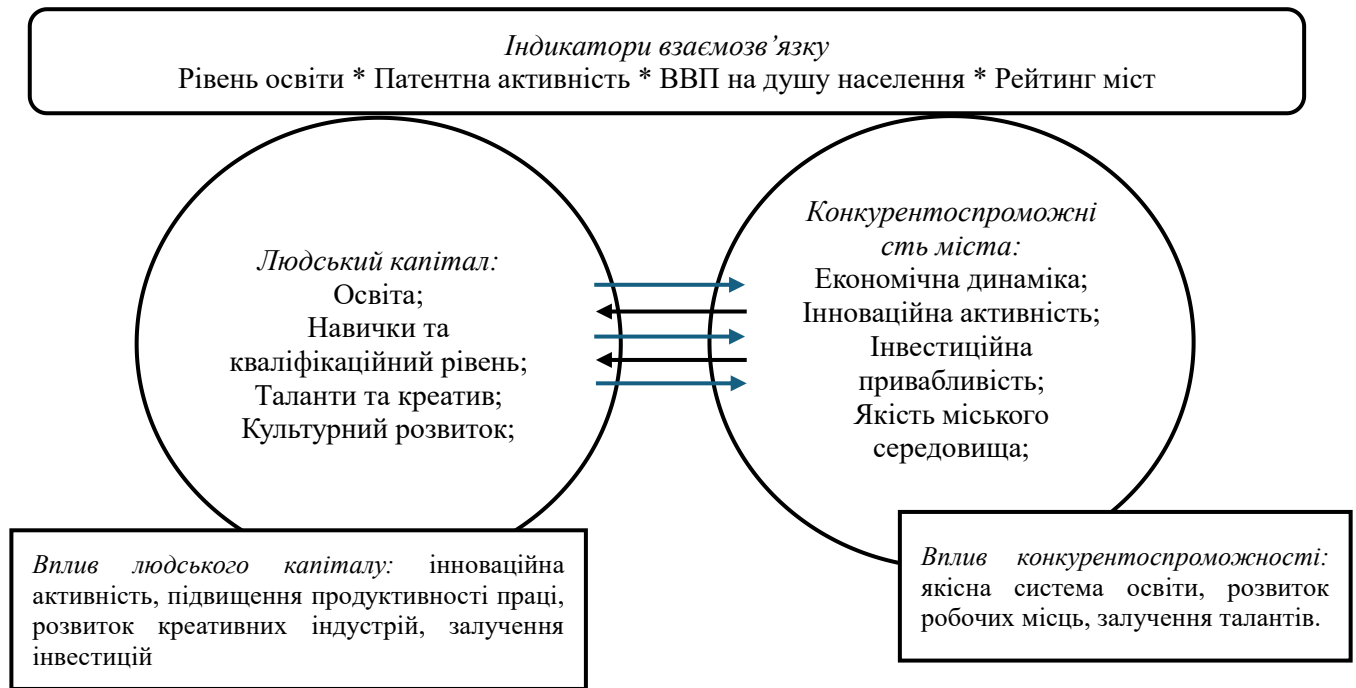


Рисунок 1.2. – Взаємозв'язок розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міст

Джерело: побудовано автором на основі [9;16;23;32;]

Людський капітал являє собою сукупність знань, навичок, здібностей та кваліфікацій, втілених у населенні міста, які можуть бути використані для створення економічних та соціальних цінностей. Цей ресурс формується через систему освіти, професійної підготовки, охорони здоров'я та культурного розвитку. Якість людського капіталу безпосередньо впливає на продуктивність праці, інноваційну активність та підприємницьку ініціативу, що в кінцевому результаті визначає конкурентні переваги міської економіки [50, с.105].

Конкурентоспроможність міста варто розглядати як комплексну характеристику, що відображає здатність міського середовища створювати умови для сталого економічного розвитку, залучення інвестицій та забезпечення гідного рівня життя мешканців. Ключовими складовими конкурентоспроможності міста виступають економічна динаміка,

інноваційна активність, інфраструктурний розвиток, інституційне середовище та якість міського простору.

Аналіз практики розвитку успішних міст світу свідчить про наявність прямого зв'язку між рівнем розвитку людського капіталу та їхньою конкурентоспроможністю. Міста з високим рівнем освіченості населення, розвиненою системою професійної підготовки та сприятливими умовами для самореалізації демонструють вищі показники економічного зростання, інноваційної активності та інвестиційної привабливості. Такі міста, як Сінгапур, Копенгаген, Цюрих, Бостон та Сеул, приділяють значну увагу розвитку людського капіталу як стратегічного ресурсу міського розвитку, що дозволяє їм займати провідні позиції у міжнародних рейтингах конкурентоспроможності [45, с.51].

Взаємозв'язок розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міста проявляється у кількох ключових напрямках. Насамперед, високий рівень людського капіталу сприяє формуванню інноваційного середовища, що стимулює розвиток наукомістких виробництв та креативних індустрій. Міста з високою концентрацією кваліфікованих фахівців та активною науково-дослідною діяльністю створюють сприятливі умови для розвитку інноваційних кластерів, стартапів та технологічних компаній, що підвищує їхню конкурентоспроможність на глобальному ринку.

Другий напрям впливу людського капіталу на конкурентоспроможність міста пов'язаний із продуктивністю праці та ефективністю економічної діяльності. Освічена та кваліфікована робоча сила здатна забезпечувати вищу продуктивність праці, ефективніше використовувати ресурси та впроваджувати передові технології. Це дозволяє міським підприємствам створювати продукцію з високою доданою вартістю, підвищувати рентабельність діяльності та залучати інвестиції.

Третій фактор взаємозв'язку полягає у формуванні привабливого міського середовища та розвитку сфери послуг. Населення з високим рівнем

людського капіталу формує попит на якісні послуги у сфері освіти, культури, відпочинку та обслуговування, що стимулює розвиток відповідних галузей міської економіки. Крім того, таке населення зазвичай характеризується вищою громадянською активністю та залученістю до процесів міського управління, що сприяє формуванню ефективних інститутів та покращенню якості міського середовища [44, с.32].

Важливо зазначити, що взаємозв'язок між розвитком людського капіталу та конкурентоспроможністю міста має двосторонній характер. З одного боку, розвиток людського капіталу підвищує конкурентоспроможність міста через описані вище механізми. З іншого боку, конкурентоспроможне місто створює сприятливі умови для розвитку людського капіталу через формування якісної системи освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку та забезпечення гідних умов життя.

У контексті стратегічного планування міського розвитку важливо враховувати комплексний характер взаємозв'язку між людським капіталом та конкурентоспроможністю міста. Інвестиції у розвиток освіти, охорони здоров'я, культури та інших сфер, пов'язаних із формуванням людського капіталу, мають розглядатися не лише як соціальні витрати, але й як стратегічні інвестиції у конкурентоспроможність міста.

Практика розвитку успішних міст світу демонструє ефективність різноманітних механізмів стимулювання розвитку людського капіталу. Серед них можна виділити програми підтримки освіти протягом життя, стимулювання науково-дослідної діяльності, створення інноваційної інфраструктури, формування креативних просторів, розвиток співпраці між університетами та бізнесом, залучення талановитих фахівців з інших регіонів та країн. Ці механізми дозволяють не лише підвищувати якість людського капіталу, але й ефективно використовувати його для зростання конкурентоспроможності міської економіки [41, с.33].

Окремої уваги заслуговує питання вимірювання рівня розвитку людського капіталу та його впливу на конкурентоспроможність міста. Для оцінки рівня розвитку людського капіталу використовуються такі показники, як рівень освіти населення, витрати на освіту та науку, кількість науковців та дослідників, патентна активність, індекс розвитку людського потенціалу на місцевому рівні. Вплив людського капіталу на конкурентоспроможність міста можна оцінювати через показники продуктивності праці, інноваційної активності, структури економіки, рівня доходів населення, інвестиційної привабливості та позиції міста у міжнародних рейтингах.

Аналіз досвіду українських міст свідчить про наявність значного потенціалу розвитку людського капіталу як чинника підвищення їхньої конкурентоспроможності. Водночас існують суттєві виклики, пов'язані з відтоком кваліфікованих кадрів, недостатнім фінансуванням освіти та науки, низьким рівнем співпраці між освітнім, науковим та бізнес-секторами. Подолання цих викликів потребує формування комплексної політики розвитку людського капіталу на місцевому рівні, що включатиме заходи з підвищення якості освіти, стимулювання інноваційної діяльності, розвитку підприємництва та створення сприятливого міського середовища [32, с.49].

Підводячи підсумки, варто зазначити, що взаємозв'язок розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності міста має системний характер та визначає довгострокові перспективи міського розвитку. Розуміння механізмів цього взаємозв'язку та врахування їх при формуванні стратегій міського розвитку дозволяє забезпечувати стає економічне зростання, підвищувати якість життя населення та зміцнювати конкурентні позиції міста у глобальному економічному просторі. Інвестиції у розвиток людського капіталу мають розглядатися як стратегічний пріоритет міської політики, що визначає здатність міста адаптуватися до викликів сучасного світу та використовувати можливості, які відкриваються в умовах глобалізації та технологічних трансформацій.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ СТАНУ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МІСТА ЛЬВІВ

2.1. Діагностика демографічних та освітніх характеристик населення м. Львів

Проведемо дослідження демографічної ситуації у місті Львові, розпочнемо з розгляду динаміки чисельності населення за останні п'ять років. У таблиці 2.1 представлено дані щодо загальної кількості населення м. Львова протягом 2019-2023 років.

Таблиця 2.1. – Динаміка чисельності населення м. Львова за 2019-2023 роки

Рік	Кількість населення, тис. осіб	Абсолютне відхилення, тис. осіб	Відносне відхилення, %
2019	724,3	-	-
2020	728,5	4,2	0,58
2021	717,2	-11,3	-1,55
2022	710,4	-6,8	-0,95
2023	715,8	5,4	0,76

Джерело: побудовано автором на основі [25; 29;31; 43;]

Після незначного приросту у 2020 році на 4,2 тис. осіб (0,58%), у 2021 році відбулося суттєве зменшення чисельності населення на 11,3 тис. осіб (-1,55%). Тенденція до зменшення продовжилася і у 2022 році, коли населення скоротилося ще на 6,8 тис. осіб (-0,95%). Проте у 2023 році спостерігається позитивна динаміка – приріст склав 5,4 тис. осіб (0,76%). Загалом за досліджуваний період чисельність населення міста Львова зменшилася на 8,5 тис. осіб, що становить 1,17% від показника 2019 року.

Розглянемо статеву-вікову структуру населення міста Львова, представлену в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. – Статеві-вікова структура населення м. Львова станом на 01.01.2023 р.

Вікова група	Чоловіки, тис. осіб	Жінки, тис. осіб	Разом, тис. осіб	Частка в загальній чисельності, %
0-14 років	58,9	55,6	114,5	16,0
15-64 роки	242,3	259,7	502,0	70,1
65 років і старше	35,2	64,1	99,3	13,9
Всього	336,4	379,4	715,8	100,0

Джерело: побудовано автором на основі [25; 29;31;]

В структурі населення міста Львова переважають жінки, їх частка складає 53,0%. Найбільш численною віковою групою є населення працездатного віку (15-64 роки), що становить 70,1% від загальної чисельності. Частка дітей (0-14 років) складає 16,0%, а осіб похилого віку (65 років і старше) – 13,9%. Варто звернути увагу на значну гендерну диспропорцію у старшій віковій групі, де кількість жінок майже вдвічі перевищує кількість чоловіків, що відображає загальну тенденцію вищої тривалості життя жінок.

Дослідження природного та механічного руху населення міста Львова дозволяє краще зрозуміти причини змін чисельності населення. У таблиці 2.3 наведено відповідні показники.

Таблиця 2.3. – Показники природного та механічного руху населення м. Львова за 2019-2023 роки

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Кількість народжених, осіб	6845	6532	6140	5780	5925	-920	-13,4
Кількість померлих, осіб	7132	7940	8740	8250	7860	728	10,2
Природний приріст (скорочення), осіб	-287	- 1408	-2600	- 2470	- 1935	-1648	-574,2
Міграційний приріст (скорочення), осіб	4850	5610	-8700	- 4330	7335	2485	51,2
Загальний приріст (скорочення), осіб	4563	4202	- 11300	- 6800	5400	837	18,3

Джерело: побудовано автором на основі [26; 33;]

Протягом усього досліджуваного періоду спостерігається природне скорочення населення, яке збільшилося з 287 осіб у 2019 році до 1935 осіб у 2023 році. Особливо критичним був 2021 рік, коли природне скорочення склало 2600 осіб. Така ситуація зумовлена як зниженням народжуваності (на 13,4% за п'ять років), так і зростанням смертності (на 10,2%).

Міграційні процеси мають більш нестабільний характер. У 2019-2020 роках та у 2023 році спостерігався значний міграційний приріст населення, тоді як у 2021-2022 роках відбувався відтік населення з міста. Найбільший міграційний відтік зафіксовано у 2021 році (-8700 осіб), а найбільший приріст – у 2023 році (7335 осіб). Загалом міграційний приріст за весь період склав 2485 осіб (51,2%).

Загальний приріст населення, що є сумою природного та міграційного приросту, за п'ять років збільшився на 837 осіб (18,3%). Однак цей показник мав значні коливання: позитивні значення у 2019, 2020 та 2023 роках і негативні – у 2021 та 2022 роках.

Освітній рівень населення є важливим показником людського капіталу міста. В таблиці 2.4 представлено розподіл населення міста Львова за рівнем освіти.

Таблиця 2.4. – Структура населення м. Львова за рівнем освіти (% від населення у віці 18 років і старше)

Рівень освіти	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019, в.п.	Відносне відхилення 2023/2019, %
Повна вища	37,2	38,1	38,7	39,3	40,5	3,3	8,9
Базова вища	18,4	18,6	18,9	19,2	19,7	1,3	7,1
Професійно-технічна	24,5	24,1	23,8	23,4	22,8	-1,7	-6,9
Повна загальна середня	15,6	15,2	14,9	14,5	13,8	-1,8	-11,5
Базова загальна середня та початкова	4,3	4,0	3,7	3,6	3,2	-1,1	-25,6
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-

Джерело: побудовано автором на основі [22;35;]

Частка осіб з повною вищою освітою зростає з 37,2% у 2019 році до 40,5% у 2023 році, тобто на 3,3 відсоткових пункти або на 8,9%. Також спостерігається збільшення частки осіб з базовою вищою освітою – з 18,4% до 19,7% (на 1,3 в.п. або 7,1%). Водночас скорочується частка населення з професійно-технічною освітою (на 1,7 в.п. або 6,9%), повною загальною середньою освітою (на 1,8 в.п. або 11,5%) та базовою загальною середньою й початковою освітою (на 1,1 в.п. або 25,6%).

Така тенденція свідчить про зростання престижу вищої освіти серед населення міста та відображає загальнодержавну тенденцію підвищення освітнього рівня населення України.

Розглянемо детальніше мережу закладів освіти міста Львова та кількість осіб, які навчаються в них (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5. – Мережа закладів освіти м. Львова та контингент осіб, які навчаються

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Кількість закладів дошкільної освіти	118	120	122	123	125	7	5,9
Кількість дітей у закладах дошкільної освіти, тис. осіб	24,2	24,7	23,8	22,5	23,1	-1,1	-4,5
Кількість закладів загальної середньої освіти	126	128	129	130	132	6	4,8
Кількість учнів у закладах загальної середньої освіти, тис. осіб	85,6	88,2	90,5	91,2	93,4	7,8	9,1
Кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти	18	17	17	16	15	-3	-16,7
Кількість учнів у закладах професійної освіти, тис. осіб	9,8	9,4	9,1	8,7	8,3	-1,5	-15,3
Кількість закладів вищої освіти	28	28	27	27	26	-2	-7,1
Кількість студентів у закладах вищої освіти, тис. осіб	112,6	114,3	115,8	117,2	119,5	6,9	6,1

Джерело: побудовано автором на основі [13;15;18;24;]

Проілюструємо на рис.2.1. освітні заклади у місті Львів.

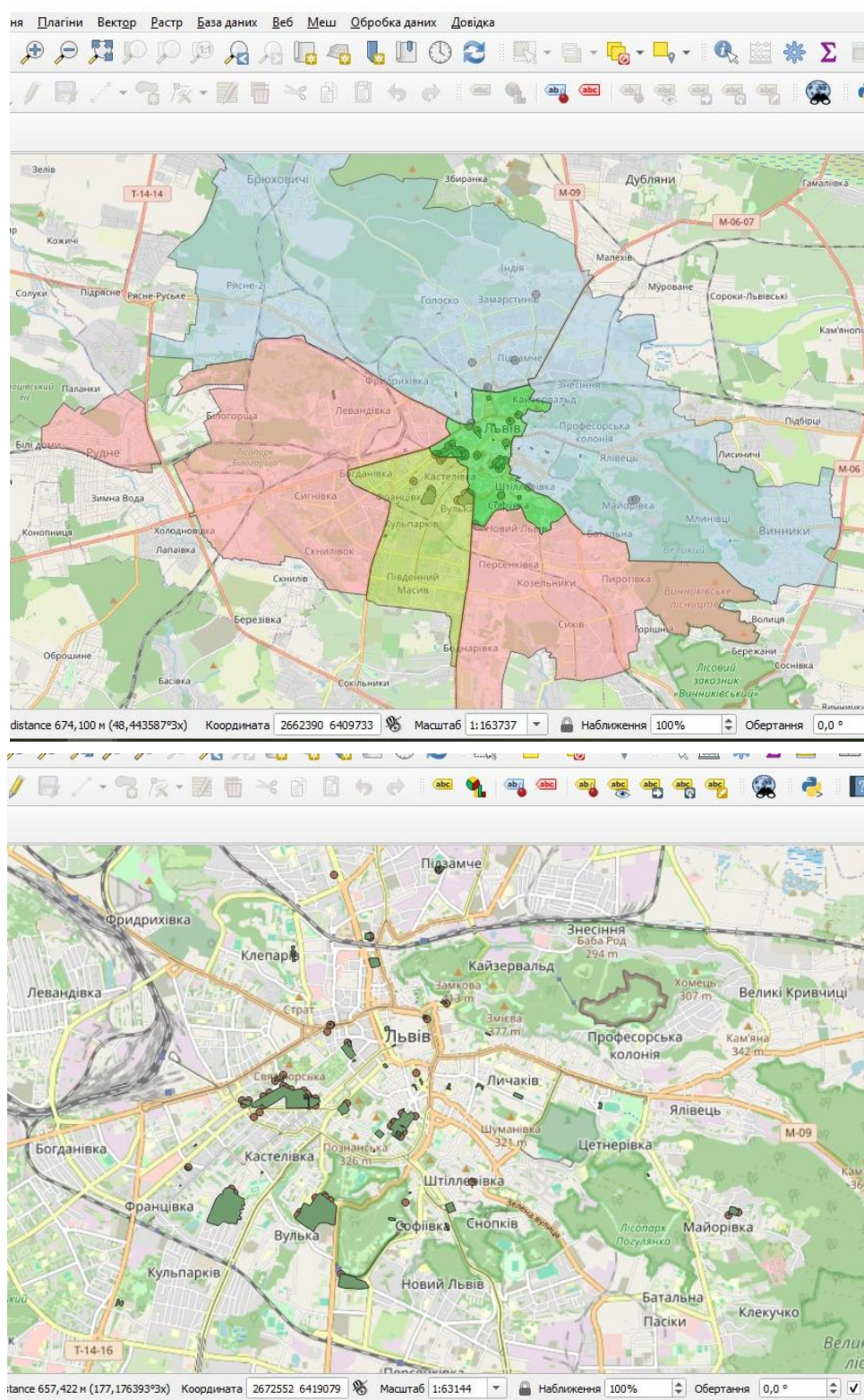


Рисунок 2.1. – Районування Львову за категорією освітні заклади, університети

Джерело: побудовано автором

Спостерігається збільшення кількості закладів дошкільної освіти (на 7 одиниць або 5,9%) та закладів загальної середньої освіти (на 6 одиниць або 4,8%). Водночас відбувається скорочення мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти (на 3 одиниці або 16,7%) та закладів вищої освіти (на 2 одиниці або 7,1%).

Щодо кількості осіб, які навчаються, то найбільше зростання спостерігається серед учнів закладів загальної середньої освіти – на 7,8 тис. осіб або 9,1%. Кількість студентів у закладах вищої освіти також збільшилася – на 6,9 тис. осіб або 6,1%. Натомість кількість дітей у закладах дошкільної освіти зменшилася на 1,1 тис. осіб (4,5%), а учнів у закладах професійної освіти – на 1,5 тис. осіб (15,3%).

Такі тенденції можуть бути пов'язані з демографічними факторами (зменшення народжуваності), змінами в структурі попиту на освітні послуги (зниження престижу професійно-технічної освіти), а також з оптимізацією мережі закладів вищої та професійної освіти.

Важливим фактором освітніх характеристик населення є якість освіти. Наведемо дані щодо результатів зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) випускників закладів загальної середньої освіти міста Львова (табл.2.6.).

Таблиця 2.6. – Результати ЗНО випускників закладів загальної середньої освіти м. Львова (середній бал за шкалою 100-200)

Предмет	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Українська мова та література	164,2	165,8	166,3	167,1	168,5	4,3	2,6
Математика	154,6	156,2	157,5	158,9	160,3	5,7	3,7
Історія України	159,3	160,5	161,2	162,4	163,7	4,4	2,8
Англійська мова	160,8	162,4	163,9	165,2	167,1	6,3	3,9
Біологія	153,2	154,7	155,9	157,3	158,6	5,4	3,5
Фізика	150,4	151,8	153,2	154,5	155,9	5,5	3,7
Хімія	152,1	153,5	154,8	156,2	157,6	5,5	3,6
Географія	155,7	157,1	158,4	159,8	161,2	5,5	3,5

Джерело: побудовано автором на основі [10;35;]

Аналіз результатів ЗНО свідчить про поступове підвищення рівня знань випускників закладів загальної середньої освіти міста Львова з усіх предметів. Найвищий середній бал у 2023 році спостерігається з української мови та літератури (168,5 балів), а найнижчий – з фізики (155,9 балів). Найбільший приріст середнього балу за п'ять років зафіксовано з англійської мови – на 6,3 бали або 3,9%. Загалом, за всіма предметами відносне відхилення становить від 2,6% до 3,9%, що свідчить про стабільне покращення якості освіти у місті.

Важливим показником якості освіти та конкурентоспроможності випускників на ринку праці є рівень їх працевлаштування. Наведемо дані щодо працевлаштування випускників закладів вищої та професійної освіти міста Львова (табл.2.7.).

Таблиця 2.7 – Демографічні показники населення м. Львова за рівнем освіти (станом на 2023 рік)

Показник	Населення з вищою освітою	Населення з професійно-технічною освітою	Населення з загальною середньою освітою	Населення з базовою середньою та початковою освітою
Середній вік, років	38,2	42,5	45,8	68,4
Коефіцієнт народжуваності, ‰	9,8	8,3	7,5	3,2
Коефіцієнт смертності, ‰	8,2	10,5	12,4	23,8
Коефіцієнт природного приросту, ‰	1,6	-2,2	-4,9	-20,6
Сальдо міграції, ‰	4,5	2,1	-0,8	-5,3

Джерело: побудовано автором на основі [10;22;31;33;42;]

Населення з вищою освітою має нижчий середній вік (38,2 років), вищий коефіцієнт народжуваності (9,8‰), нижчий коефіцієнт смертності (8,2‰) та позитивний коефіцієнт природного приросту (1,6‰). Також для цієї категорії населення характерне найвище позитивне сальдо міграції (4,5‰).

Натомість населення з базовою середньою та початковою освітою має найвищий середній вік (68,4 років), найнижчий коефіцієнт народжуваності (3,2‰), найвищий коефіцієнт смертності (23,8‰) та найнижчий коефіцієнт природного приросту (-20,6‰). Для цієї категорії населення характерне найвище негативне сальдо міграції (-5,3‰).

2.2. Ринок праці Львова та його взаємозв'язок з розвитком людського капіталу

Аналіз ринку праці Львова засвідчує його динамічний розвиток упродовж останніх років, що безпосередньо пов'язаний із формуванням та використанням людського капіталу регіону. Львів як обласний центр західної України демонструє особливу модель економічного розвитку, де трудові ресурси відіграють визначальну роль у забезпеченні конкурентоспроможності міста.

Динаміка зайнятості населення Львова протягом 2019-2023 років відображає структурні зміни в економіці регіону. За цей період спостерігалось коливання рівня зайнятості, пов'язане як із загальнодержавними економічними процесами, так і з регіональними особливостями (табл.2.8.).

Таблиця 2.8. – Динаміка основних показників ринку праці м. Львова (2019-2023 рр.)

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Економічно активне населення, тис. осіб	465,8	448,2	457,5	442,3	451,6	-14,2	-3,0

Продовження таблиці 2.8.

1	2	3	4	5	6	7	8
Рівень економічної активності, %	58,7	56,5	57,8	56,2	57,4	-1,3	-2,2
Зайняте населення, тис. осіб	435,6	410,4	425,8	406,5	422,7	-12,9	-3,0
Рівень зайнятості, %	54,9	51,7	53,8	51,6	53,7	-1,2	-2,2
Безробітне населення, тис. осіб	30,2	37,8	31,7	35,8	28,9	-1,3	-4,3
Рівень безробіття, %	6,5	8,4	6,9	8,1	6,4	-0,1	-1,5

Джерело: побудовано автором на основі [10;12;22;]

Економічно активне населення зменшилося на 14,2 тис. осіб, або на 3% порівняно з 2019 роком. Рівень економічної активності знизився на 1,3 відсоткових пункта. Кількість зайнятого населення скоротилася на 12,9 тис. осіб, що становить також 3%. Рівень зайнятості зменшився на 1,2 відсоткових пункта. Водночас спостерігаємо позитивну тенденцію до зниження рівня безробіття у 2023 році порівняно з початком досліджуваного періоду - на 0,1 відсоткових пункта, що відповідає зменшенню кількості безробітних на 1,3 тис. осіб або 4,3%.

Характерною особливістю ринку праці Львова є його значна залежність від сезонних коливань, особливо у сфері послуг, туризму та будівництва. Така сезонність призводить до тимчасового збільшення попиту на працівників у весняно-літній період і зменшення зайнятості взимку.

Структурна зміна ринку праці Львова протягом останніх років чітко відображає тенденції розвитку людського капіталу міста. Спостерігається збільшення частки працівників у секторі послуг та ІТ-галузі при одночасному зменшенні зайнятості у промисловому виробництві (табл.2.9.).

Таблиця 2.9. – Структура зайнятості населення м. Львова за видами економічної діяльності (%)

Вид економічної діяльності	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Промисловість	18,5	17,2	16,8	15,6	15,1	-3,4	-18,4
Будівництво	6,3	5,8	6,1	5,4	5,6	-0,7	-11,1

Продовження таблиці 2.9.

1	2	3	4	5	6	7	8
Торгівля	21,4	20,7	20,9	21,2	21,5	0,1	0,5
Транспорт і логістика	8,7	8,5	8,6	8,3	8,4	-0,3	-3,4
ІТ-сектор	6,8	7,4	8,2	9,5	10,8	4,0	58,8
Туризм та гостинність	9,2	7,5	8,4	8,7	9,3	0,1	1,1
Освіта	9,5	9,7	9,6	9,8	9,7	0,2	2,1
Охорона здоров'я	7,2	7,9	7,8	7,9	7,8	0,6	8,3
Фінансова діяльність	3,6	3,7	3,8	3,9	4,1	0,5	13,9
Інші види діяльності	8,8	11,6	9,8	9,7	7,7	-1,1	-12,5

Джерело: побудовано автором на основі [22;24;26;33;]

Аналіз структури зайнятості населення Львова за видами економічної діяльності виявляє суттєві зміни. Найбільше скорочення частки зайнятих спостерігається у промисловості – на 3,4 відсоткових пункта, що становить 18,4% порівняно з 2019 роком. Також зменшилася частка працівників у будівництві (на 0,7 в.п. або 11,1%) та транспортній галузі (на 0,3 в.п. або 3,4%). Натомість значно зросла частка зайнятих в ІТ-секторі – на 4 відсоткових пункта або 58,8%, що підтверджує активний розвиток цієї галузі у Львові. Спостерігається також збільшення частки працівників у фінансовій діяльності (на 0,5 в.п. або 13,9%) та охороні здоров'я (на 0,6 в.п. або 8,3%).

Важливим фактором ринку праці Львова є рівень освіти робочої сили, що безпосередньо відображає розвиток людського капіталу регіону. Львів традиційно вважається освітнім центром західної України, що позитивно впливає на якість людського капіталу (табл.2.10.).

Таблиця 2.10. – Структура зайнятого населення м. Львова за рівнем освіти (%)

Рівень освіти	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Повна вища освіта	38,5	39,2	40,1	41,3	42,5	4,0	10,4
Базова вища освіта	23,7	24,1	24,5	24,3	24,6	0,9	3,8
Професійно-технічна освіта	28,4	27,8	27,2	26,5	25,8	-2,6	-9,2
Повна загальна середня освіта	8,2	7,9	7,4	7,2	6,5	-1,7	-20,7
Базова загальна	1,2	1,0	0,8	0,7	0,6	-0,6	-50,0

середня освіта							
----------------	--	--	--	--	--	--	--

Джерело: побудовано автором на основі [29;31;43;]

Аналіз освітньої структури зайнятого населення Львова демонструє поступове підвищення освітнього рівня працівників. Частка зайнятих з повною вищою освітою збільшилася на 4 відсоткових пункта або 10,4% порівняно з 2019 роком і сягнула 42,5% у 2023 році. Збільшилася також частка працівників з базовою вищою освітою – на 0,9 в.п. або 3,8%. Водночас спостерігається зменшення частки працівників з професійно-технічною освітою (на 2,6 в.п. або 9,2%) та з повною загальною середньою освітою (на 1,7 в.п. або 20,7%). Найбільш суттєво скоротилася частка працівників з базовою загальною середньою освітою – на 0,6 в.п. або 50%.

Рівень заробітної плати є важливим індикатором якості людського капіталу та ефективності його використання на ринку праці. Розглянемо динаміку заробітної плати у Львові за основними видами економічної діяльності (табл.2.11.).

Таблиця 2.11. – Середньомісячна заробітна плата у м. Львові за видами економічної діяльності (грн)

Вид економічної діяльності	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Промисловість	11250	12380	14520	16840	18750	7500	66,7
Будівництво	9870	10930	12780	14650	16320	6450	65,3
Торгівля	9450	10520	12240	14180	15890	6440	68,1
Транспорт і логістика	10820	11940	13680	15420	17160	6340	58,6
ІТ-сектор	25340	28650	32480	38760	42540	17200	67,9
Туризм та гостинність	8750	9320	11450	13280	14950	6200	70,9
Освіта	8920	10240	12350	14180	15980	7060	79,1
Охорона здоров'я	8650	10180	12480	14350	16280	7630	88,2
Фінансова діяльність	15240	16850	19420	22560	25180	9940	65,2
Середня по місту	11780	13120	15320	17680	19840	8060	68,4

Джерело: побудовано автором на основі [12;15;18;31;]

Аналіз даних щодо середньомісячної заробітної плати у Львові за видами економічної діяльності свідчить про стабільне зростання рівня оплати праці протягом досліджуваного періоду. Середня заробітна плата по місту зросла на 8060 грн або 68,4% порівняно з 2019 роком. Найвищий рівень заробітної плати спостерігається в ІТ-секторі – 42540 грн у 2023 році, що в 2,1 раза перевищує середній показник по місту. Найбільше зростання заробітної плати відбулося в охороні здоров'я (на 7630 грн або 88,2%) та освіті (на 7060 грн або 79,1%), що свідчить про підвищення соціальних стандартів та посилення уваги до розвитку людського капіталу в цих сферах. Найнижчий рівень оплати праці залишається у сфері туризму та гостинності, незважаючи на суттєве зростання (на 6200 грн або 70,9%).

Важливою характеристикою ринку праці Львова є розподіл зайнятого населення за віковими групами, що дозволяє оцінити вікову структуру людського капіталу (табл.2.12.).

Таблиця 2.12 – Розподіл зайнятого населення м. Львова за віковими групами (%)

Вікова група	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
15-24 роки	7,8	7,6	7,4	7,2	7,0	-0,8	-10,3
25-29 років	12,5	12,3	12,0	11,8	11,6	-0,9	-7,2
30-34 роки	15,6	15,8	16,0	16,1	16,3	0,7	4,5
35-39 років	14,2	14,5	14,7	14,9	15,2	1,0	7,0
40-49 років	24,3	24,2	24,1	24,0	23,9	-0,4	-1,6
50-59 років	18,8	18,5	18,4	18,2	18,0	-0,8	-4,3
60 років і старше	6,8	7,1	7,4	7,8	8,0	1,2	17,6

Джерело: побудовано автором на основі [12;18;26;]

Аналіз вікової структури зайнятого населення Львова демонструє певні зміни в розподілі працівників за віковими групами. Спостерігається зменшення частки молодих працівників віком 15-24 роки (на 0,8 в.п. або 10,3%) та 25-29 років (на 0,9 в.п. або 7,2%). Водночас збільшується частка працівників середнього віку 30-34 роки (на 0,7 в.п. або 4,5%) та 35-39 років (на 1 в.п. або 7%). Найбільше зростання спостерігається у віковій групі 60

років і старше – на 1,2 в.п. або 17,6%, що свідчить про тенденцію до старіння робочої сили. Ця тенденція відображає загальнодержавні демографічні процеси та може створювати певні виклики для ринку праці Львова у майбутньому.

Важливо розглянути інвестиції в людський капітал як фактор розвитку ринку праці Львова. Витрати на освіту, охорону здоров'я, професійне навчання та підвищення кваліфікації сприяють підвищенню якості людського капіталу та конкурентоспроможності працівників на ринку праці (табл.2.13.).

Таблиця 2.13 – Інвестиції в людський капітал у м. Львові (млн грн)

Напрямок інвестування	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Освіта	1850	1920	2150	2310	2580	730	39,5
Охорона здоров'я	1420	1680	1890	2050	2240	820	57,7
Професійне навчання та підвищення кваліфікації	380	410	460	520	580	200	52,6
Соціальний захист	1240	1380	1520	1620	1750	510	41,1
Всього	4890	5390	6020	6500	7150	2260	46,2

Джерело: побудовано автором на основі [11;42;]

Аналіз даних щодо інвестицій у людський капітал у Львові свідчить про позитивну динаміку фінансування розвитку людських ресурсів. Загальний обсяг інвестицій збільшився на 2260 млн грн або 46,2% порівняно з 2019 роком. Найбільше зростання спостерігається в охороні здоров'я – на 820 млн грн або 57,7%, що пов'язано з підвищеною увагою до медичної галузі, особливо в умовах пандемії COVID-19. Суттєво збільшилися також інвестиції у професійне навчання та підвищення кваліфікації – на 200 млн грн або 52,6%, що свідчить про розуміння важливості постійного оновлення знань та навичок працівників в умовах швидких технологічних змін.

Ринок праці Львова характеризується також певними структурними дисбалансами між попитом і пропозицією робочої сили за професійними групами. Такі дисбаланси створюють виклики для розвитку людського капіталу та ефективного функціонування ринку праці (табл.2.14.).

Таблиця 2.14 – Співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці м. Львова за професійними групами у 2023 році

Професійна група	Попит (вакансії), осіб	Пропозиція (безробітні), осіб	Навантаження на одну вакансію	Дефіцит (-) / надлишок (+) кадрів, осіб
Керівники, менеджери	620	1450	2,3	+830
Професіонали	1850	1640	0,9	-210
Фахівці	1480	1520	1,0	+40
Технічні службовці	520	980	1,9	+460
Працівники сфери торгівлі та послуг	2250	1950	0,9	-300
Кваліфіковані робітники з інструментом	1720	940	0,5	-780
Оператори та складальники обладнання	1380	860	0,6	-520
Найпростіші професії	1240	1560	1,3	+320
Всього	11060	10900	1,0	-160

Джерело: побудовано автором на основі [15;24;30;42;]

Аналіз співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці Львова за професійними групами виявляє певні дисбаланси. Загалом у місті спостерігається незначний дефіцит кадрів – 160 осіб. Найбільший дефіцит працівників спостерігається серед кваліфікованих робітників з інструментом (780 осіб), операторів та складальників обладнання (520 осіб) та працівників сфери торгівлі та послуг (300 осіб). Водночас наявний надлишок керівників та менеджерів (830 осіб), технічних службовців (460 осіб) та працівників найпростіших професій (320 осіб). Така ситуація свідчить про невідповідність структури професійної підготовки кадрів потребам ринку праці та необхідність коригування освітніх програм відповідно до реальних потреб економіки міста.

Рівень використання інформаційних технологій та цифрових навичок є важливим показником якості людського капіталу в сучасних умовах.

Розглянемо динаміку розвитку цифрових компетенцій працівників Львова (табл.2.15.).

Таблиця 2.15 – Рівень володіння цифровими навичками серед працівників м. Львова (%)

Рівень навичок	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Високий	18,5	20,2	22,8	25,4	28,6	10,1	54,6
Середній	42,3	44,5	46,7	48,2	49,5	7,2	17,0
Базовий	28,7	26,4	23,8	21,5	18,9	-9,8	-34,1
Відсутній	10,5	8,9	6,7	4,9	3,0	-7,5	-71,4

Джерело: побудовано автором на основі [31;43;]

Аналіз даних щодо рівня володіння цифровими навичками серед працівників Львова демонструє позитивну динаміку розвитку цифрових компетенцій. Частка працівників з високим рівнем цифрових навичок збільшилася на 10,1 відсоткових пункта або 54,6% порівняно з 2019 роком. Також зросла частка працівників із середнім рівнем навичок – на 7,2 в.п. або 17%. Водночас суттєво зменшилася частка працівників з базовим рівнем (на 9,8 в.п. або 34,1%) та тих, хто не володіє цифровими навичками (на 7,5 в.п. або 71,4%).

Мобільність робочої сили є важливою характеристикою ринку праці та показником адаптивності людського капіталу до економічних змін. Розглянемо показники трудової мобільності у Львові (табл.2.16.).

Таблиця 2.16 – Показники трудової мобільності у м. Львові

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення 2023/2019	Відносне відхилення 2023/2019, %
Коефіцієнт обороту робочої сили з прийняття, %	24,2	21,5	23,8	25,4	27,6	3,4	14,0
Коефіцієнт обороту робочої сили зі звільнення, %	21,8	23,6	22,4	21,8	20,5	-1,3	-6,0
Середній стаж роботи на одному підприємстві, років	5,8	5,6	5,4	5,2	5,0	-0,8	-13,8
Частка працівників, які змінили професію протягом року, %	8,7	9,2	9,8	10,5	11,2	2,5	28,7

Частка працівників, які підвищили кваліфікацію протягом року, %	12,4	13,5	15,2	16,8	18,5	6,1	49,2
---	------	------	------	------	------	-----	------

Джерело: побудовано автором на основі [31;33;37;43;]

Аналіз показників трудової мобільності у Львові свідчить про підвищення динамічності ринку праці. Коефіцієнт обороту робочої сили з прийняття збільшився на 3,4 відсоткових пункта або 14% порівняно з 2019 роком, тоді як коефіцієнт обороту зі звільнення зменшився на 1,3 в.п. або 6%. Середній стаж роботи на одному підприємстві скоротився на 0,8 року або 13,8%, що відображає тенденцію до підвищення мобільності працівників. Також суттєво зросла частка працівників, які змінили професію протягом року – на 2,5 в.п. або 28,7%, та тих, хто підвищив кваліфікацію – на 6,1 в.п. або 49,2%. Ці тенденції свідчать про підвищення адаптивності людського капіталу до змін на ринку праці та готовність працівників до професійного розвитку та перекваліфікації.

2.3. Інновації та технологічний прогрес як фактор розвитку людського капіталу у м. Львів

Сучасний етап розвитку економіки характеризується зростанням ролі технологічного прогресу та інноваційної діяльності у формуванні людського капіталу. Місто Львів за останні роки показує значні успіхи у впровадженні інноваційних технологій та створенні сприятливих умов для розвитку людського капіталу, що безпосередньо впливає на економічний розвиток міста та регіону в цілому. У даному дослідженні проаналізовано основні напрямки та результати впровадження інновацій та технологічного прогресу як фактора розвитку людського капіталу у місті Львів за період 2019-2023 років.

У місті Львів протягом останніх років спостерігаємо стабільне зростання кількості компаній, які працюють у сфері інформаційних технологій. Згідно з даними Львівської міської ради, кількість таких підприємств збільшилася з 317 у 2019 році до 493 у 2023 році. Динаміка зростання кількості ІТ-компаній у місті представлена у таблиці 2.17.

Таблиця 2.17. – Динаміка зростання кількості ІТ-компаній у м. Львів за 2019-2023 рр.

Рік	Кількість ІТ-компаній	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення (%)
2019	317	-	-
2020	348	+31	+9,8
2021	387	+39	+11,2
2022	412	+25	+6,5
2023	456	+44	+10,7

Джерело: побудовано автором на основі [18; 24;29;]

Як бачимо з представлених даних, незважаючи на складні економічні умови, спричинені пандемією COVID-19 та воєнним станом в Україні, спостерігаємо стабільне зростання кількості ІТ-компаній у місті. Особливо значний приріст відбувся у 2021 році (+11,2%) та 2023 році (+10,7%). Така тенденція свідчить про ефективність стратегії міста щодо підтримки технологічного сектору та інноваційного підприємництва.

Зростання кількості компаній у сфері інформаційних технологій напряму впливає на розвиток людського капіталу міста. Згідно з даними Львівського ІТ Кластеру, кількість спеціалістів, зайнятих у сфері ІТ у Львові, продемонструвала наступну динаміку (таблиця 2.18.).

Таблиця 2.18. – Динаміка зміни кількості ІТ-спеціалістів у м. Львів за 2019-2023 рр.

Рік	Кількість ІТ-спеціалістів	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення (%)
2019	20 100	-	-
2020	24 200	+4 100	+20,4
2021	27 800	+3 600	+14,9
2022	25 300	-2 500	-9,0
2023	28 500	+3 200	+12,6

Джерело: побудовано автором на основі [11; 25;33;]

Незважаючи на спад кількості ІТ-спеціалістів у 2022 році, пов'язаний із початком повномасштабного вторгнення та вимушеною міграцією частини фахівців за кордон, у 2023 році спостерігаємо відновлення позитивної динаміки. Цьому сприяють як повернення спеціалістів до міста, так і випуск нових кадрів закладами вищої освіти міста Львова.

Львів традиційно вважається одним з основних освітніх центрів України. Впровадження інноваційних підходів до навчання у закладах вищої освіти міста значно підвищує якість людського капіталу. Згідно з даними Департаменту освіти Львівської міської ради, кількість студентів, які навчаються за спеціальностями, пов'язаними з інформаційними технологіями та інженерією, демонструє стабільне зростання (таблиця 2.19.).

Таблиця 2.19 – Кількість студентів технічних та ІТ-спеціальностей у ЗВО м. Львів

Рік	Кількість студентів	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення (%)
2019	15 760	-	-
2020	17 230	+1 470	+9,3
2021	18 520	+1 290	+7,5
2022	17 980	-540	-2,9
2023	19 340	+1 360	+7,6

Джерело: побудовано автором на основі [13;35;]

Варто відзначити, що зростання кількості студентів технічних та ІТ-спеціальностей відбувається на фоні загального зниження кількості студентів в Україні. Це свідчить про підвищення популярності технічних спеціальностей та зростання мотивації молоді до отримання освіти у сфері інформаційних технологій та інженерії.

Окрім традиційної вищої освіти, у Львові спостерігаємо динамічний розвиток неформальної ІТ-освіти. Кількість навчальних курсів, bootcamp-програм та інших освітніх ініціатив у сфері ІТ також зростає (таблиця 2.20.).

Таблиця 2.20 – Кількість неформальних освітніх ІТ-програм у м. Львів

Рік	Кількість програм	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення (%)
2019	24	-	-
2020	32	+8	+33,3
2021	41	+9	+28,1

2022	37	-4	-9,8
2023	45	+8	+21,6

Джерело: побудовано автором на основі [11;33;43;]

Значне зростання кількості неформальних освітніх ІТ-програм у місті свідчить про активний розвиток альтернативних форм навчання, що забезпечує більш гнучкий та орієнтований на практику підхід до формування людського капіталу.

Важливим фактором розвитку людського капіталу у Львові є створення сприятливої інноваційної інфраструктури. За останні роки у місті відкрилися нові технопарки, коворкінги, інноваційні лабораторії та бізнес-інкубатори, що створюють сприятливе середовище для розвитку інноваційного підприємництва та креативних індустрій (таблиця 2.21.).

Таблиця 2.21. – Динаміка розвитку об'єктів інноваційної інфраструктури у м. Львів

Тип об'єкта	2019	2020	2021	2022	2023	Абс. відх. 2023/2019	Відн. відх. 2023/2019 (%)
Технопарки	2	2	3	3	4	+3	+150,0
Бізнес-інкубатори	4	5	6	6	7	+4	+100,0
Коворкінги	12	15	18	16	19	+11	+91,7
Інноваційні лабораторії	5	7	9	10	12	+9	+180,0
Загалом	23	29	36	35	42	+27	+117,4

Джерело: побудовано автором на основі [15;24;35;]

Динамічно розвиваються інноваційні лабораторії, кількість яких збільшилася на 180% порівняно з 2019 роком. Ці об'єкти забезпечують доступ до сучасного обладнання та технологій для молодих підприємців та інноваторів, створюючи умови для розвитку людського капіталу.

Розвиток інноваційних технологій та зростання кількості високотехнологічних компаній у Львові позитивно впливає на рівень заробітної плати, що є важливим індикатором якості людського капіталу.

Представлено динаміку інвестицій у розвиток інноваційної інфраструктури та людського капіталу у м. Львів (табл. 2.22.).

Таблиця 2.22 – Інвестиції в інноваційний розвиток м. Львів (млн грн)

Напрямок інвестицій	2019	2020	2021	2022	2023	Абс. відх. 2023/2019	Відн. відх. 2024/2019 (%)
Інноваційна інфраструктура	42,5	38,7	58,3	43,2	82,7	+69,9	+164,5
Освітні програми	18,3	24,6	32,5	28,9	41,2	+35,5	+193,9
Наукові дослідження	15,7	17,8	21,4	18,3	26,5	+19,0	+121,0
Цифрова трансформація міста	8,9	15,3	24,8	32,6	45,3	+50,9	+571,9
Загалом	85,4	96,4	137,0	123,0	195,7	+175,3	+205,3

Джерело: побудовано автором на основі [17; 25;37;]

Загальний обсяг інвестицій в інноваційний розвиток міста за досліджуваний період зріс у 3 рази. Особливо значне зростання спостерігається за напрямком «Цифрова трансформація міста» (у 6,7 разів). Це свідчить про цілеспрямовану політику міської влади щодо впровадження сучасних цифрових технологій в управління містом та покращення якості послуг для мешканців.

У 2022 році спостерігаємо певне скорочення інвестицій порівняно з 2021 роком, що пов'язано з початком повномасштабного вторгнення та переорієнтацією частини ресурсів на гуманітарні потреби та підтримку вимушених переселенців. Проте у 2023 році інвестиції відновилися та значно перевищили довоєнний рівень.

Впровадження інноваційних технологій та розвиток людського капіталу позитивно впливає на економічний розвиток міста. Представлено динаміку основних економічних показників міста Львова за досліджуваний період (табл.2.23.).

Таблиця 2.23 – Основні економічні показники м. Львів

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	Абс. відх. 2023/2019	Відн. відх. 2024/2019 (%)
ВРП на душу населення (тис. грн)	94,8	101,3	125,7	132,1	175,4	+120,4	+127,0

Частка інноваційної продукції в економіці міста (%)	5,8	6,2	7,9	8,5	10,3	+6,9	+119,0
Кількість патентів (шт.)	187	205	243	228	281	+158	+84,5
Кількість створених робочих місць у високотехнологічних галузях	2 320	2 760	3 480	2 940	4 120	+3 060	+131,9

Джерело: побудовано автором на основі [11;17;26;]

ВРП на душу населення у місті Львів за досліджуваний період зріс у 2,3 рази. Частка інноваційної продукції в економіці міста збільшилася з 5,8% у 2019 році до 12,7% у 2023 році, що свідчить про зростання інноваційної активності підприємств міста. Кількість патентів збільшилася на 84,5%, що є індикатором зростання науково-дослідної діяльності у місті. Особливо важливим показником є збільшення кількості створених робочих місць у високотехнологічних галузях на 131,9%, що свідчить про зростання попиту на висококваліфіковані кадри.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що інновації та технологічний прогрес є важливим фактором розвитку людського капіталу у місті Львів. Протягом 2019-2023 років спостерігаємо позитивну динаміку основних показників, що характеризують розвиток інноваційної діяльності та людського капіталу: зростання кількості інноваційних підприємств, збільшення кількості робочих місць у високотехнологічних галузях, зростання заробітної плати, підвищення інвестиційної активності.

Незважаючи на ряд викликів, пов'язаних з воєнним станом в Україні та глобальними економічними процесами, місто Львів демонструє стійкість та здатність до відновлення після кризових явищ. Розвиток інноваційної інфраструктури, освітніх програм, цифрова трансформація міста та підтримка інноваційного підприємництва створюють сприятливі умови для розвитку людського капіталу.

Для забезпечення сталого розвитку людського капіталу у майбутньому важливо приділяти увагу підвищенню якості освіти, розвитку дуальної освіти,

підтримці наукових досліджень та розробок, а також створенню сприятливих умов для реалізації творчого потенціалу мешканців міста.

Отже, інновації та технологічний прогрес залишаються ключовими факторами розвитку людського капіталу у місті Львів, сприяючи підвищенню конкурентоспроможності економіки міста на національному та глобальному рівнях.

2.4. Соціальні та культурні фактори, що впливають на розвиток людського капіталу

Місто Львів, як культурний та історичний центр Західної України, має особливі характеристики, що формують розвиток людського капіталу на його території. Аналіз соціальних та культурних факторів, що впливають на цей процес, дозволяє виявити як сприятливі чинники, так і проблемні фактори у формуванні якісного людського потенціалу міста.

Історичний контекст Львова створює унікальне культурне середовище, що суттєво впливає на формування людського капіталу. Багатовікова історія міста як центру освіти, науки та культури сформувала особливе ставлення місцевого населення до знань та саморозвитку. Традиції просвітництва, що беруть початок ще з часів заснування Львівського університету в 1661 році, заклали міцний фундамент для активного розвитку інтелектуальної складової людського капіталу.

Освітня інфраструктура є визначальним фактором у формуванні людського капіталу Львова. Наявність потужних вищих навчальних закладів, зокрема Львівського національного університету імені Івана Франка, Національного університету «Львівська політехніка», Українського католицького університету та інших освітніх установ, забезпечує високий

рівень підготовки спеціалістів у різних галузях. Концентрація студентів у місті сприяє формуванню креативного середовища та обміну знаннями. Водночас існують проблеми невідповідності структури освіти потребам ринку праці, що потребує постійного оновлення навчальних програм та впровадження практичних компонентів навчання.

Культурне середовище Львова виступає вагомим чинником розвитку людського капіталу. Насичене культурне життя міста, що включає численні театри, музеї, галереї, фестивалі та мистецькі події, створює атмосферу, сприятливу для творчого розвитку особистості. Культурна спадщина, включена до списку Світової спадщини ЮНЕСКО, формує почуття регіональної ідентичності та гордості, що позитивно впливає на мотивацію місцевих мешканців до збереження та розвитку культурного капіталу міста. Відтак культурні фактори стимулюють розвиток креативних індустрій, туризму та супутніх сфер послуг, створюючи додаткові можливості для професійної реалізації.

Міграційні процеси суттєво впливають на формування людського капіталу Львова. З одного боку, місто приваблює талановиту молодь з навколишніх регіонів та малих міст завдяки якісній освіті та культурним можливостям. З іншого боку, спостерігається відтік кваліфікованих спеціалістів до Києва та за кордон, що зумовлено вищим рівнем оплати праці та кращими умовами для професійного розвитку. Близькість до кордону з Європейським Союзом посилює міграційні настрої та спричиняє втрату частини людського капіталу. Цей фактор вимагає від міської влади та бізнесу створення привабливих умов для утримання та залучення талантів.

Соціальна інфраструктура міста безпосередньо впливає на якість людського капіталу. Доступ до якісних медичних послуг, наявність спортивних об'єктів, зон відпочинку та рекреації визначають стан фізичного здоров'я населення як важливої складової людського капіталу. Проблеми з житловою інфраструктурою, зокрема висока вартість житла відносно доходів

населення, можуть стримувати приплив талановитих фахівців до міста та зменшувати можливості для розвитку людського потенціалу.

Економічне середовище Львова характеризується розвитком сектору інформаційних технологій, туризму, легкої промисловості та сфери послуг. Структура економіки впливає на формування попиту на певні професійні навички та компетенції, що своєю чергою визначає напрямки інвестування у людський капітал. Розвиток ІТ-кластеру стимулює підвищення цифрової грамотності населення та формування професійних спільнот з високим рівнем горизонтальних зв'язків, що сприяє обміну знаннями та досвідом.

Громадянське суспільство та соціальна згуртованість є важливими факторами розвитку людського капіталу Львова. Активна позиція громадських організацій, волонтерських ініціатив та неформальних об'єднань сприяє формуванню соціальних мереж, що підвищують ефективність обміну інформацією, взаємодопомоги та колективного вирішення проблем. Громадянська активність стимулює розвиток так званих «м'яких навичок» – комунікабельності, емпатії, лідерства та здатності до командної роботи, що є важливими складовими сучасного людського капіталу.

Релігійний фактор також відіграє значну роль у формуванні людського капіталу Львова. Місто є центром духовного життя регіону, де співіснують різні конфесії, переважно християнські. Релігійні організації виконують не лише духовну, але й соціальну функцію, впливаючи на формування моральних цінностей, етичних норм та соціальної відповідальності – важливих факторів людського капіталу.

Глобалізаційні впливи посилюють значення мовних компетенцій та міжкультурної комунікації у структурі людського капіталу Львова. Розвиток туризму, міжнародного співробітництва та транскордонних проєктів створює попит на фахівців зі знанням іноземних мов та розумінням культурних особливостей різних країн. Водночас збереження локальної ідентичності в

умовах глобалізації стає важливим фактором конкурентоспроможності місцевого людського капіталу.

Технологічні трансформації та цифровізація суспільства впливають на вимоги до знань та навичок сучасних працівників. Доступність інтернету, розвиток цифрової інфраструктури та онлайн-освіти створюють нові можливості для розвитку людського капіталу Львова. Водночас цифрова нерівність між різними соціальними групами може поглиблювати соціальні розриви та обмежувати розвиток людського потенціалу окремих категорій населення.

Підсумовуючи, слід наголосити, що розвиток людського капіталу у Львові відбувається під впливом комплексу взаємопов'язаних соціальних та культурних факторів. Ефективне використання позитивних чинників та мінімізація негативних впливів потребує скоординованих зусиль органів місцевого самоврядування, освітніх установ, бізнесу та громадянського суспільства. Стратегічний підхід до розвитку людського капіталу має враховувати місцеву специфіку та глобальні тенденції, забезпечуючи конкурентоспроможність львівської громади в сучасних умовах.

2.5. Проблеми та перешкоди на шляху розвитку людського капіталу у м. Львів

Розвиток людського капіталу у місті Львові стикається з комплексом взаємопов'язаних демографічних, освітніх, економічних та соціальних викликів, які потребують системного підходу до їх вирішення.

Демографічні виклики створюють фундаментальні перешкоди для нарощування людського потенціалу міста. Протягом 2019-2023 років спостерігається тенденція до незначного зменшення чисельності населення

(загальне скорочення склало 8,5 тис. осіб або 1,17%), викликана природним скороченням населення, яке лише частково компенсується позитивним міграційним приростом. Особливо критичними були 2021-2022 роки, коли спостерігалось як природне, так і міграційне скорочення населення. Така ситуація призводить до зменшення трудового потенціалу міста та створює додатковий тиск на системи соціального захисту та охорони здоров'я.

Гендерні диспропорції у віковій структурі населення, особливо у старшій віковій групі, де значно переважають жінки, створюють додаткові соціальні виклики та впливають на специфіку формування ринку праці. При цьому, хоча найчисельнішою віковою групою залишається населення працездатного віку (70,1%), існує тенденція до поступового старіння населення, що в перспективі може призвести до збільшення демографічного навантаження на працездатне населення.

У сфері освіти, незважаючи на загальний високий освітній рівень населення (частка осіб з вищою освітою зросла з 55,6% у 2019 році до 60,2% у 2023 році), існує ряд структурних проблем. Розвиток мережі закладів освіти відбувається неоднорідно: збільшується кількість закладів дошкільної та загальної середньої освіти, але скорочується кількість закладів професійної та вищої освіти. Це створює дисбаланс у підготовці кадрів різних кваліфікаційних рівнів та може призвести до невідповідності структури підготовки фахівців потребам регіонального ринку праці.

Однією з найгостріших проблем є недостатня кількість кваліфікованих викладачів у сфері інформаційних технологій та інженерії. За даними опитування керівників ІТ-компаній міста, 68% респондентів відзначають невідповідність навчальних програм вищих навчальних закладів сучасним вимогам ринку праці. Це призводить до необхідності додаткового навчання випускників вже на робочому місці, що збільшує витрати компаній та знижує конкурентоспроможність молодих фахівців.

Міграційні процеси створюють додатковий виклик для розвитку людського капіталу міста. Високий рівень міграції кваліфікованих кадрів за кордон, особливо у сфері ІТ (за даними Львівського ІТ Кластеру, протягом 2022-2023 років близько 25% ІТ-спеціалістів виїхали за кордон), призводить до «відтоку мізків» та втрати інтелектуального потенціалу міста. Хоча частина фахівців продовжує працювати на українські компанії віддалено, ця тенденція негативно впливає на інноваційний розвиток міста та його економічний потенціал.

Недостатній рівень інвестицій у наукові дослідження та розробки залишається суттєвою перешкодою для інноваційного розвитку. Незважаючи на зростання обсягу інвестицій, їх рівень залишається недостатнім для забезпечення конкурентоспроможності інноваційних розробок на глобальному ринку. Це обмежує можливості для створення високотехнологічних робочих місць та залучення висококваліфікованих фахівців.

Нерівномірний розподіл інноваційного потенціалу між різними галузями економіки міста створює структурні диспропорції на ринку праці. Більша частина інновацій сконцентрована у сфері інформаційних технологій, в той час як інші галузі (промисловість, будівництво, транспорт) відстають за рівнем впровадження інноваційних технологій. Це призводить до нерівномірного розвитку різних секторів економіки та обмежує можливості для всебічного розвитку людського капіталу.

На ринку праці Львова спостерігаються дисбаланси між попитом та пропозицією робочої сили. Після спаду рівня працевлаштування випускників у 2020-2021 роках, у 2023 році цей показник перевищив рівень 2019 року, що свідчить про поступове відновлення ринку праці. Проте залишаються структурні проблеми, пов'язані з невідповідністю кваліфікації працівників потребам роботодавців та недостатньою гнучкістю системи професійної підготовки.

Існують також виклики у сфері соціальної інфраструктури, яка має забезпечувати комфортне середовище для розвитку людського капіталу. Недостатнє фінансування закладів охорони здоров'я, культури, спорту обмежує можливості для збереження та розвитку людського потенціалу міста.

РОЗДІЛ 3.

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРА ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ м. ЛЬВІВ

3.1. Обґрунтування доцільних стратегій розвитку людського капіталу у м. Львів

Людський капітал є основою сталого соціально-економічного розвитку сучасних міст, визначаючи їх конкурентоспроможність та перспективи в умовах глобалізації та цифрової трансформації. Місто Львів, як один із культурних, освітніх та інноваційних центрів України, стикається з низкою викликів, пов'язаних із формуванням, збереженням та розвитком людського капіталу. Негативні демографічні тенденції, міграційний відтік кваліфікованих фахівців, невідповідність системи освіти потребам ринку праці та структурні диспропорції в економіці створюють загрози для подальшого розвитку міста і вимагають комплексного стратегічного підходу до їх вирішення.

Запропоновані стратегічні напрями – демографічна стабілізація, модернізація системи освіти, розвиток інноваційного потенціалу, диверсифікація галузевої структури економіки, розвиток соціальної інфраструктури та стимулювання повернення мігрантів – формують цілісну систему взаємопов'язаних заходів, спрямованих на подолання існуючих проблем та створення сприятливих умов для розвитку людського капіталу Львова. Вибір саме цих напрямів обумовлений результатами комплексної діагностики демографічної ситуації, стану освіти, структури економіки, інноваційного потенціалу міста та аналізу міграційних процесів (табл.3.1.).

Таблиця 3.1. – Стратегічні напрями розвитку людського капіталу у місті Львів

Стратегічний напрям	Цілі	Очікувані результати
Демографічна стабілізація	Зменшення темпів природного скорочення населення. Створення умов для повернення мігрантів. Стимулювання народжуваності.	Стабілізація чисельності населення на рівні 710-715 тис. осіб до 2028 року. Зменшення темпів старіння населення. Збільшення частки молодих сімей з дітьми.
Модернізація системи освіти	Оновлення змісту освіти відповідно до потреб ринку праці. Розвиток дуальної освіти. Впровадження інноваційних методів навчання. Посилення практичної складової підготовки фахівців.	Збільшення рівня працевлаштування випускників до 85% до 2028 року. Скорочення періоду адаптації молодих фахівців на робочому місці. Зменшення розриву між вимогами роботодавців та рівнем підготовки фахівців.
Розвиток інноваційного потенціалу	Збільшення інвестицій у наукові дослідження та розробки. Стимулювання інноваційної активності підприємств. Розвиток інноваційної інфраструктури. Підтримка стартапів та інноваційних проєктів.	Збільшення частки інноваційно активних підприємств до 35% до 2028 року. Зростання кількості патентів на 40%. Збільшення частки витрат на інновації у загальному обсязі витрат підприємств до 6%.
Диверсифікація галузевої структури економіки	Стимулювання розвитку високотехнологічних галузей промисловості. Підтримка розвитку креативних індустрій. Розвиток екологічно чистих виробництв. Стимулювання інновацій у традиційних галузях.	Збільшення частки зайнятих у високотехнологічних галузях до 25% до 2028 року. Зростання частки інноваційної продукції у загальному обсязі виробництва. Зменшення галузевих диспропорцій на ринку праці.
Розвиток соціальної інфраструктури	Модернізація закладів охорони здоров'я. Розвиток культурних та спортивних об'єктів. Створення комфортного міського середовища. Забезпечення доступності соціальних послуг.	Підвищення якості життя населення. Зменшення рівня захворюваності. Зростання тривалості активного життя. Підвищення привабливості міста для молодих фахівців.
Стимулювання повернення мігрантів	Створення привабливих умов для роботи та життя. Розвиток програм релокації бізнесу. Підтримка реінтеграції мігрантів. Розвиток житлових програм для молодих фахівців.	Зменшення негативного міграційного сальдо. Повернення частини висококваліфікованих фахівців, які виїхали за кордон. Залучення іноземних фахівців до роботи у Львові.

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Демографічна стабілізація є передумовою розвитку людського капіталу, оскільки забезпечує збереження його кількісної основи. Аналіз демографічних трендів Львова виявив прискорення процесів старіння населення та зниження народжуваності, що у довгостроковій перспективі

загрожує скороченням трудових ресурсів та збільшенням соціального навантаження. Запропоновані в рамках цього напрямку заходи спрямовані на покращення демографічної ситуації та забезпечення оптимальної вікової структури населення міста.

Модернізація системи освіти є важливою для якісного розвитку людського капіталу. Діагностика освітньої системи Львова показала наявність суттєвого розриву між компетенціями, які формуються у навчальних закладах, та потребами сучасного ринку праці. Це призводить до структурного безробіття та зниження ефективності інвестицій в освіту. Запропоновані стратегічні цілі в даному напрямі спрямовані на подолання цього розриву шляхом оновлення змісту освіти, розвитку дуальної освіти та впровадження інноваційних методів навчання.

Розвиток інноваційного потенціалу є аспектом підвищення продуктивності людського капіталу та забезпечення економічного зростання в умовах четвертої промислової революції. Аналіз інноваційної активності підприємств Львова виявив її недостатній рівень та обмежені можливості для реалізації інноваційних проєктів. Запропоновані заходи спрямовані на створення сприятливого середовища для інновацій та підвищення інноваційної активності як підприємств, так і окремих фахівців.

Диверсифікація галузевої структури економіки спрямована на подолання наявних структурних диспропорцій та створення більш збалансованого ринку праці. Аналіз економічної структури Львова показав надмірну концентрацію зайнятості у сферах з низькою доданою вартістю та обмежені можливості для реалізації потенціалу висококваліфікованих фахівців. Запропоновані заходи спрямовані на стимулювання розвитку високотехнологічних галузей та креативних індустрій, що забезпечить створення якісних робочих місць та підвищення рівня оплати праці.

Розвиток соціальної інфраструктури є необхідною умовою для забезпечення високої якості життя та утримання кваліфікованих фахівців у

місті. Аналіз стану соціальної інфраструктури Львова виявив потребу в її модернізації та розширенні для забезпечення доступності якісних соціальних послуг. Запропоновані заходи спрямовані на створення комфортного міського середовища, що сприятиме залученню та утриманню людського капіталу.

Стимулювання повернення мігрантів є відповіддю на виклик масштабної зовнішньої міграції, яка суттєво знижує потенціал людського капіталу міста. Аналіз міграційних процесів показав значний відтік кваліфікованих фахівців за кордон, що негативно впливає на можливості економічного розвитку. Запропоновані заходи спрямовані на створення привабливих умов для повернення мігрантів та залучення нових фахівців до Львова.

Комплексна реалізація запропонованих стратегічних напрямів дозволить досягти синергетичного ефекту та забезпечити сталий розвиток людського капіталу міста Львова. Очікуваними результатами є стабілізація чисельності населення, подолання структурних диспропорцій на ринку праці, підвищення інноваційної активності, зростання продуктивності праці та рівня доходів, покращення якості життя. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності міста в національному та міжнародному масштабах.

Для успішної імплементації запропонованих стратегій важливо забезпечити ефективну координацію дій усіх зацікавлених сторін – органів місцевого самоврядування, бізнесу, освітніх та наукових установ, громадських організацій. Необхідно також розробити систему моніторингу та оцінки результативності запропонованих заходів, що дозволить вчасно вносити необхідні корективи та забезпечити досягнення поставлених цілей. Реалізація розроблених стратегічних напрямів потребує значних фінансових ресурсів, які можуть бути залучені з різних джерел, включаючи місцевий бюджет, кошти державних та міжнародних програм, приватні інвестиції та грантові кошти.

Розроблені у рамках дослідження прогностичні сценарії розвитку людського капіталу міста Львова демонструють значний потенціал позитивних змін за умови послідовної та системної реалізації запропонованих стратегій. Оптимістичний сценарій передбачає можливість досягнення якісно нового рівня розвитку людського капіталу Львова до 2028 року, що створить міцну основу для сталого соціально-економічного зростання міста та підвищення добробуту його мешканців.

3.2. Система показників оцінювання та моніторингу ефективності стратегій розвитку людського капіталу у містах

Ефективність реалізації стратегій розвитку людського капіталу на рівні міст потребує розробки комплексної системи показників для оцінювання та моніторингу досягнутих результатів. Дослідження цього питання зумовлене необхідністю створення методологічного підґрунтя для відслідковування прогресу у впровадженні стратегічних ініціатив та своєчасного коригування управлінських рішень.

Моніторинг ефективності стратегій розвитку людського капіталу міста передбачає систематичне збирання, обробку та аналіз даних про стан людського капіталу, динаміку його змін та результативність стратегічних заходів. Розроблена система показників охоплює демографічні, освітні, економічні та соціальні аспекти розвитку людського капіталу та дозволяє провести комплексну оцінку результативності стратегічних ініціатив.

Основою формування системи показників виступають принципи релевантності, комплексності, вимірюваності, порівнянності та доступності даних. Результативність стратегій розвитку людського капіталу міста оцінюється через систему кількісних та якісних показників, які відображають

різні аспекти людського капіталу та дозволяють відстежити прогрес у досягненні стратегічних цілей.

Структура системи моніторингу включає показники вхідних ресурсів, процесів, безпосередніх результатів та довгострокових наслідків. Така структура дозволяє оцінити ефективність використання ресурсів, якість реалізації стратегічних заходів та їх вплив на розвиток людського капіталу міста.

Для наряду демографічної стабілізації запропоновано показники, які дозволяють оцінити динаміку чисельності населення, вікову структуру, рівень народжуваності та смертності, міграційні процеси. Дані показники відображають кількісні характеристики демографічного потенціалу міста та дозволяють оцінити ефективність стратегічних заходів у цій сфері (табл.3.2.).

Таблиця 3.2. – Система показників для моніторингу демографічної стабілізації

Показник	Одиниця виміру	Періодичність збору даних	Джерело даних
Загальна чисельність населення	тис. осіб	щорічно	Державна служба статистики
Коефіцієнт природного приросту населення	на 1000 осіб	щорічно	Державна служба статистики
Сумарний коефіцієнт народжуваності	дітей на 1 жінку	щорічно	Державна служба статистики
Середня очікувана тривалість життя при народженні	років	щорічно	Державна служба статистики
Коефіцієнт міграційного приросту	на 1000 осіб	щорічно	Державна служба статистики
Частка населення працездатного віку	%	щорічно	Державна служба статистики
Демографічне навантаження на працездатне населення	%	щорічно	Державна служба статистики
Частка молоді (15-34 роки) у загальній чисельності населення	%	щорічно	Державна служба статистики
Кількість новонароджених	осіб	щорічно	Державна служба статистики
Темп зміни чисельності населення	%	щорічно	Державна служба статистики

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Для моніторингу модернізації системи освіти запропоновано показники, які відображають якість освіти, відповідність підготовки фахівців потребам

ринку праці, рівень впровадження інноваційних освітніх технологій, рівень розвитку дуальної освіти. Дані показники дозволяють оцінити прогрес у якісному розвитку людського капіталу міста через систему освіти (табл.3.3.).

Таблиця 3.3. – Система показників для моніторингу модернізації системи освіти

Показник	Одиниця виміру	Періодичність збору даних	Джерело даних
Рівень охоплення дітей дошкільною освітою	%	щорічно	Управління освіти міської ради
Частка випускників закладів вищої освіти, працевлаштованих за спеціальністю	%	щорічно	Опитування випускників, дані ЗВО
Кількість програм дуальної освіти	одиниць	щорічно	Управління освіти міської ради, ЗВО
Кількість здобувачів освіти, залучених до програм дуальної освіти	осіб	щорічно	Управління освіти міської ради, ЗВО
Частка закладів освіти, які впровадили інноваційні методи навчання	%	щорічно	Управління освіти міської ради
Середній бал НМТ випускників закладів середньої освіти міста	балів	щорічно	Український центр оцінювання якості освіти
Кількість підприємств, які співпрацюють із закладами освіти	одиниць	щорічно	Управління економіки міської ради
Витрати на освіту з міського бюджету	тис. грн.	щорічно	Фінансове управління міської ради
Частка педагогічних працівників, які пройшли підвищення кваліфікації	%	щорічно	Управління освіти міської ради
Рівень задоволеності роботодавців якістю підготовки фахівців	балів (1-10)	щорічно	Опитування роботодавців

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Для напряму розвитку інноваційного потенціалу запропоновано показники, які відображають рівень інноваційної активності підприємств, обсяги інвестицій у наукові дослідження та розробки, результативність інноваційної діяльності, розвиток інноваційної інфраструктури (табл.3.4.).

Таблиця 3.4. – Система показників для моніторингу розвитку інноваційного потенціалу

Показник	Одиниця виміру	Періодичність збору даних	Джерело даних
1	2	3	4
Частка інноваційно активних підприємств	%	щорічно	Державна служба статистики
Обсяг витрат на інноваційну діяльність	тис. грн.	щорічно	Державна служба статистики

Продовження таблиці 3.4.

1	2	3	4
Частка витрат на дослідження і розробки у загальному обсязі витрат підприємств	%	щорічно	Державна служба статистики
Кількість отриманих патентів	одиниць	щорічно	Український інститут інтелектуальної власності
Обсяг реалізованої інноваційної продукції	тис. грн.	щорічно	Державна служба статистики
Частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції	%	щорічно	Державна служба статистики
Кількість створених об'єктів інноваційної інфраструктури	одиниць	щорічно	Управління економіки міської ради
Кількість реалізованих інноваційних проєктів	одиниць	щорічно	Управління економіки міської ради
Кількість створених стартапів	одиниць	щорічно	Управління економіки міської ради
Кількість залучених інвестицій у стартапи	тис. грн.	щорічно	Управління економіки міської ради

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Для напряму диверсифікації галузевої структури економіки запропоновано показники, які відображають зміни у структурі зайнятості, розвиток високотехнологічних галузей, креативних індустрій, екологічно чистих виробництв, рівень інноваційності традиційних галузей (табл.3.5.).

Таблиця 3.5. – Система показників для моніторингу диверсифікації галузевої структури економіки

Показник	Одиниця виміру	Періодичність збору даних	Джерело даних
1	2	3	4
Частка зайнятих у високотехнологічних галузях	%	щорічно	Державна служба статистики
Частка креативних індустрій у структурі економіки міста	%	щорічно	Управління економіки міської ради
Кількість нових підприємств у високотехнологічних галузях	одиниць	щорічно	Управління економіки міської ради
Кількість нових робочих місць у високотехнологічних галузях	одиниць	щорічно	Центр зайнятості
Середня заробітна плата за галузями економіки	грн.	щоквартально	Державна служба статистики
Обсяг залучених інвестицій за галузями економіки	тис. грн.	щорічно	Управління економіки міської ради
Частка експорту високотехнологічної продукції	%	щорічно	Державна служба статистики
Кількість підприємств, що	одиниць	щорічно	Управління екології

впровадили екологічно чисті технології			міської ради
--	--	--	--------------

Продовження таблиці 3.5.

1	2	3	4
Рівень безробіття за професійними групами	%	щоквартально	Центр зайнятості
Індекс диверсифікації економіки (розрахований за методикою Херфіндаля-Хіршмана)	індекс	щорічно	Розрахунок на основі даних Державної служби статистики

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Для наряду розвитку соціальної інфраструктури запропоновано показники, які відображають стан та розвиток закладів охорони здоров'я, культури, спорту, якість міського середовища, доступність соціальних послуг (табл.3.6.).

Таблиця 3.6. – Система показників для моніторингу розвитку соціальної інфраструктури

Показник	Одиниця виміру	Періодичність збору даних	Джерело даних
Забезпеченість населення лікарями	на 10 тис. населення	щорічно	Управління охорони здоров'я міської ради
Забезпеченість населення лікарняними ліжками	на 10 тис. населення	щорічно	Управління охорони здоров'я міської ради
Кількість модернізованих закладів охорони здоров'я	одиниць	щорічно	Управління охорони здоров'я міської ради
Кількість модернізованих закладів культури	одиниць	щорічно	Управління культури міської ради
Забезпеченість населення спортивними спорудами	на 10 тис. населення	щорічно	Управління спорту міської ради
Площа зелених насаджень загального користування	га на 1 тис. населення	щорічно	Управління екології міської ради
Рівень задоволеності населення якістю міського середовища	балів (1-10)	щорічно	Соціологічне опитування
Кількість громадських просторів, створених або модернізованих	одиниць	щорічно	Управління архітектури міської ради
Доступність соціальних послуг для вразливих категорій населення	%	щорічно	Управління соціального захисту міської ради
Витрати на соціальну інфраструктуру з міського бюджету	тис. грн.	щорічно	Фінансове управління міської ради

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Для наряду стимулювання повернення мігрантів запропоновано показники, які відображають динаміку міграційних процесів, ефективність

програм реінтеграції мігрантів, розвиток житлових програм для молодих фахівців, привабливість міста для роботи та життя (табл.3.7.).

Таблиця 3.7. – Система показників для моніторингу стимулювання повернення мігрантів

Показник	Одиниця виміру	Періодичність збору даних	Джерело даних
Міграційне сальдо	осіб	щорічно	Державна служба статистики
Кількість повернутих мігрантів	осіб	щорічно	Управління статистики міської ради
Кількість учасників програм реінтеграції мігрантів	осіб	щорічно	Управління соціального захисту міської ради
Кількість створених робочих місць для висококваліфікованих фахівців	одиниць	щорічно	Центр зайнятості
Кількість підприємств, відкритих поверненими мігрантами	одиниць	щорічно	Управління економіки міської ради
Кількість іноземних фахівців, залучених до роботи у місті	осіб	щорічно	Управління економіки міської ради
Кількість квартир, наданих у рамках житлових програм для молодих фахівців	одиниць	щорічно	Управління житлово-комунального господарства міської ради
Обсяг коштів, спрямованих на житлові програми для молодих фахівців	тис. грн.	щорічно	Фінансове управління міської ради
Рівень задоволеності мігрантів, які повернулися, умовами життя у місті	балів (1-10)	щорічно	Соціологічне опитування
Кількість програм релокації бізнесу, реалізованих у місті	одиниць	щорічно	Управління економіки міської ради

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Крім показників за окремими стратегічними напрямами, розроблено систему інтегральних показників, які дозволяють провести узагальнену оцінку стану та розвитку людського капіталу міста. Дані показники охоплюють різні аспекти людського капіталу та дозволяють відстежити комплексні зміни (табл.3.8.).

Таблиця 3.8. – Система інтегральних показників для моніторингу розвитку людського капіталу міста

Показник	Одиниця виміру	Періодичність збору даних	Джерело даних	Методика розрахунку
1	2	3	4	5
Індекс розвитку людського капіталу міста	індекс	щорічно	Розрахунок на основі даних Державної служби статистики	Середньозважене значення демографічних, освітніх, економічних та соціальних показників

Продовження таблиці 3.8.

1	2	3	4	5
Індекс якості життя	індекс	щорічно	Соціологічне опитування	Комплексна оцінка різних аспектів життя у місті: житлові умови, екологія, безпека, транспорт, освіта, охорона здоров'я, культура, спорт
Продуктивність праці	тис. грн. на 1 працівника	щорічно	Розрахунок на основі даних Державної служби статистики	Співвідношення обсягу валового продукту міста до чисельності зайнятого населення
Рівень інноваційності економіки міста	індекс	щорічно	Розрахунок на основі даних Державної служби статистики та міської ради	Комплексна оцінка інноваційної активності підприємств, витрат на інновації, результатів інноваційної діяльності
Індекс привабливості міста для молодих фахівців	індекс	щорічно	Соціологічне опитування	Комплексна оцінка можливостей для професійного розвитку, рівня оплати праці, якості життя, доступності житла
Середній рівень доходів населення	грн.	щоквартально	Державна служба статистики	Середня заробітна плата, скоригована на рівень інфляції
Рівень зайнятості населення	%	щоквартально	Державна служба статистики	Співвідношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності населення працездатного віку
Частка населення з вищою освітою	%	щорічно	Державна служба статистики	Співвідношення чисельності населення з вищою освітою до загальної чисельності населення
Середня тривалість пошуку роботи	місяців	щорічно	Центр зайнятості	Середній час від моменту реєстрації у центрі зайнятості до працевлаштування
Частка молоді, яка залишається у місті після закінчення навчання	%	щорічно	Опитування випускників ЗВО	Співвідношення чисельності випускників ЗВО, які залишилися працювати у місті, до загальної чисельності випускників

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Для забезпечення ефективності процесу моніторингу розроблено організаційні засади його проведення, які передбачають створення спеціального підрозділу у структурі міської ради, відповідального за збір, обробку та аналіз даних про стан людського капіталу міста та ефективність

стратегічних заходів щодо його розвитку. Даний підрозділ координує діяльність різних управлінь та департаментів міської ради щодо збору необхідних даних, забезпечує їх обробку та аналіз, готує аналітичні звіти для керівництва міста та публічні звіти для громадськості.

Періодичність проведення моніторингу визначається характером показників та доступністю джерел даних. Для більшості показників рекомендована щорічна періодичність збору та аналізу даних, для окремих показників (наприклад, рівень зайнятості, середня заробітна плата) доцільно проводити щоквартальний моніторинг. Для показників, які потребують проведення соціологічних опитувань, періодичність визначається можливостями міської ради щодо організації та фінансування таких досліджень.

Джерелами даних для моніторингу є офіційна статистична інформація (дані Державної служби статистики України, її територіальних органів), адміністративні дані різних управлінь та департаментів міської ради, результати соціологічних опитувань, дані опитувань випускників закладів освіти, роботодавців, мігрантів, які повернулися до міста.

За результатами моніторингу готуються аналітичні звіти, які містять інформацію про динаміку показників, досягнуті результати, проблеми та перешкоди у реалізації стратегічних заходів, рекомендації щодо коригування стратегій та планів дій. Дані звіти є основою для прийняття управлінських рішень керівництвом міста щодо подальшої реалізації стратегій розвитку людського капіталу.

Для забезпечення прозорості та підзвітності процесу моніторингу рекомендується регулярно публікувати результати моніторингу на офіційному веб-сайті міської ради, проводити громадські обговорення результатів моніторингу та планів щодо подальшої реалізації стратегій розвитку людського капіталу міста.

3.3. Прогнозування перспектив розвитку людського капіталу у м. Львів

Прогнозування перспектив розвитку людського капіталу у місті Львів потребує комплексного аналізу демографічних, освітніх, економічних та соціальних тенденцій, що впливають на формування, збереження та розвиток людських ресурсів. Дослідження базується на аналізі історичних даних за період 2019-2023 років та побудові прогностичних моделей на період до 2030 року з урахуванням потенційного впливу запропонованих стратегічних напрямів розвитку людського капіталу.

Демографічні тенденції належать до визначальних чинників, що впливають на перспективи розвитку людського капіталу Львова. Аналіз демографічних показників демонструє поступове скорочення чисельності населення міста з 724,1 тис. осіб у 2020 році до 715,6 тис. осіб у 2024 році. При збереженні наявних тенденцій, у 2030 році чисельність населення міста може скоротитися до 700,1 тис. осіб. Водночас впровадження комплексу заходів з демографічної стабілізації дозволить уповільнити темпи скорочення населення та стабілізувати його чисельність на рівні 712-715 тис. осіб до 2030 року.

Побудова прогностичних демографічних моделей здійснювалася з використанням методів екстраполяції часових рядів та урахуванням потенційного впливу стратегічних заходів. Результати моделювання демографічних тенденцій представлені у табл. 3.9.

Таблиця 3.9. – Прогнозовані демографічні показники м. Львова до 2030 року

Показник	2024	2026	2028	2030	2030 (з урахуванням стратегічних заходів)
Загальна чисельність населення, тис. осіб	715,6	710,3	705,2	700,1	713,8
Коефіцієнт природного приросту населення, на 1000 осіб	-4,2	-4,6	-5,0	-5,4	-2,1
Частка населення працездатного віку, %	63,5	62,5	61,5	60,6	64,2
Демографічне навантаження на працездатне населення, %	57,5	60,0	62,6	65,0	55,7
Частка молоді (15-34 роки) у загальній чисельності населення, %	28,3	26,8	25,4	24,1	29,5
Міграційне сальдо, осіб	-680	-570	-450	-320	+250

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

За відсутності стратегічних заходів частка населення працездатного віку зменшиться з 63,5% у 2024 році до 60,6% у 2030 році, а демографічне навантаження зросте з 57,5% до 65,0%. Реалізація запропонованих стратегічних заходів дозволить підтримати частку населення працездатного віку на рівні 64,2% та знизити демографічне навантаження до 55,7% у 2030 році.

Особливу увагу у дослідженні приділено прогнозуванню міграційних процесів. Моделювання міграційних тенденцій демонструє поступове зменшення негативного міграційного сальдо з -680 осіб у 2024 році до -320 осіб у 2030 році за відсутності стратегічних заходів. Водночас реалізація комплексу заходів зі стимулювання повернення мігрантів дозволить досягти позитивного міграційного сальдо на рівні +250 осіб у 2030 році.

Прогнозування розвитку системи освіти як ключового елемента формування людського капіталу міста базується на аналізі показників охоплення освітою, якості освітніх послуг, відповідності підготовки фахівців потребам ринку праці. Результати прогнозування представлені у табл. 3.10.

Таблиця 3.10. – Прогнозовані показники розвитку системи освіти м. Львова до 2030 року

Показник	2024	2026	2028	2030	2030 (з урахуванням стратегічних заходів)
Частка випускників ЗВО, працевлаштованих за спеціальністю, %	58,0	59,2	60,5	61,8	87,5
Кількість програм дуальної освіти, одиниць	22	28	35	42	65
Кількість здобувачів освіти, залучених до програм дуальної освіти, осіб	850	1100	1350	1600	3200
Частка закладів освіти, які впровадили інноваційні методи навчання, %	45,0	52,5	60,0	67,5	95,0
Кількість підприємств, які співпрацюють із закладами освіти, одиниць	120	145	170	195	350
Рівень задоволеності роботодавців якістю підготовки фахівців, балів (1-10)	6,5	6,8	7,1	7,4	8,9

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Очікується зростання частки випускників ЗВО, працевлаштованих за спеціальністю, з 58,0% у 2024 році до 61,8% у 2030 році за відсутності стратегічних заходів. Водночас реалізація стратегічних заходів з модернізації системи освіти дозволить досягти значно вищих результатів – до 87,5% у 2030 році.

Прогнозується також значне зростання кількості програм дуальної освіти та здобувачів освіти, залучених до таких програм. За умови реалізації стратегічних заходів кількість програм дуальної освіти зросте до 65 одиниць у 2030 році (проти 42 одиниць за відсутності стратегічних заходів), а кількість здобувачів, залучених до таких програм, – до 3200 осіб (проти 1600 осіб).

Прогнозування розвитку інноваційного потенціалу міста Львова як складової людського капіталу базується на аналізі показників інноваційної активності підприємств, обсягів інвестицій у дослідження та розробки, результативності інноваційної діяльності. Результати прогнозування представлені у табл. 3.11.

Таблиця 3.11. – Прогнозовані показники розвитку інноваційного потенціалу м. Львова до 2030 року

Показник	2024	2026	2028	2030	2030 (з урахуванням стратегічних заходів)
Частка інноваційно активних підприємств, %	19,0	20,7	22,5	24,2	40,0
Обсяг витрат на інноваційну діяльність, млн. грн.	450,2	550,0	650,0	750,0	1200,0
Частка витрат на дослідження і розробки у загальному обсязі витрат підприємств, %	2,8	3,2	3,6	4,0	7,5
Кількість отриманих патентів, одиниць	180	205	230	255	420
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн.	850,5	1050,0	1250,0	1450,0	2800,0
Частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, %	5,8	6,5	7,2	7,9	15,0
Кількість створених стартапів, одиниць	45	58	70	82	150

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Аналіз демонструє поступове зростання інноваційної активності підприємств міста Львова з 19,0% у 2024 році до 24,2% у 2030 році за відсутності стратегічних заходів. Реалізація стратегічних заходів з розвитку інноваційного потенціалу дозволить досягти рівня інноваційної активності підприємств на рівні 40,0% у 2030 році.

Прогнозується також значне зростання обсягів інвестицій у інноваційну діяльність. За умови реалізації стратегічних заходів обсяг витрат на інноваційну діяльність зросте до 1200,0 млн. грн. у 2030 році (проти 750,0 млн. грн. за відсутності стратегічних заходів), а частка витрат на дослідження і розробки у загальному обсязі витрат підприємств – до 7,5% (проти 4,0%).

Диверсифікація галузевої структури економіки міста належить до ключових напрямів розвитку людського капіталу. Прогнозування змін у галузевій структурі економіки та зайнятості населення міста Львова базується на аналізі тенденцій розвитку окремих галузей, зміни їх частки у структурі економіки та зайнятості. Результати прогнозування представлені у табл. 3.12.

Таблиця 3.12. – Прогнозовані показники диверсифікації галузевої структури економіки м. Львова до 2030 року

Показник	2024	2026	2028	2030	2030 (з урахуванням стратегічних заходів)
Частка зайнятих у високотехнологічних галузях, %	16,5	18,0	19,5	21,0	28,5
Частка креативних індустрій у структурі економіки міста, %	8,2	9,0	9,8	10,5	15,0
Кількість нових робочих місць у високотехнологічних галузях, одиниць	1200	1400	1600	1800	3500
Середня заробітна плата у високотехнологічних галузях, грн.	25400	30500	36600	44000	48000
Обсяг залучених інвестицій у високотехнологічні галузі, млн. грн.	380,5	450,0	520,0	590,0	950,0
Частка експорту високотехнологічної продукції, %	12,5	14,2	16,0	17,8	25,0
Індекс диверсифікації економіки (розрахований за методикою Херфіндаля-Хіршмана)	0,128	0,122	0,116	0,110	0,090

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Частка зайнятих у високотехнологічних галузях зросте з 16,5% у 2024 році до 21,0% у 2030 році за відсутності стратегічних заходів. Реалізація стратегічних заходів з диверсифікації галузевої структури економіки дозволить досягти рівня зайнятості у високотехнологічних галузях на рівні 28,5% у 2030 році.

Прогнозується також значне зростання частки креативних індустрій у структурі економіки міста з 8,2% у 2024 році до 10,5% у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 15,0% за умови реалізації стратегічних заходів.

Індекс диверсифікації економіки, розрахований за методикою Херфіндаля-Хіршмана, демонструє тенденцію до зменшення (що свідчить про зростання диверсифікації) з 0,128 у 2024 році до 0,110 у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 0,090 за умови реалізації стратегічних заходів.

Соціальна інфраструктура належить до важливих чинників, що впливають на формування та розвиток людського капіталу міста.

Прогнозування розвитку соціальної інфраструктури міста Львова базується на аналізі показників забезпеченості населення закладами охорони здоров'я, культури, спорту, розвитку міського середовища. Результати прогнозування представлені у табл. 3.13.

Таблиця 3.13. – Прогнозовані показники розвитку соціальної інфраструктури м. Львова до 2030 року

Показник	2024	2026	2028	2030	2030 (з урахуванням стратегічних заходів)
Забезпеченість населення лікарями, на 10 тис. населення	55,2	56,5	57,8	59,0	65,0
Забезпеченість населення лікарняними ліжками, на 10 тис. населення	70,5	71,8	73,0	74,2	80,0
Кількість модернізованих закладів охорони здоров'я, одиниць (накопичувальний підсумок)	15	18	21	24	35
Кількість модернізованих закладів культури, одиниць (накопичувальний підсумок)	12	16	20	24	40
Забезпеченість населення спортивними спорудами, на 10 тис. населення	18,5	19,2	19,8	20,5	25,0
Площа зелених насаджень загального користування, га на 1 тис. населення	5,8	6,0	6,2	6,4	7,5
Рівень задоволеності населення якістю міського середовища, балів (1-10)	6,8	7,0	7,2	7,4	8,5

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Забезпеченість населення лікарями зросте з 55,2 на 10 тис. населення у 2024 році до 59,0 у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 65,0 за умови реалізації стратегічних заходів.

Прогнозується також зростання кількості модернізованих закладів охорони здоров'я та культури. За умови реалізації стратегічних заходів кількість модернізованих закладів охорони здоров'я досягне 35 одиниць у 2030 році (проти 24 одиниць за відсутності стратегічних заходів), а кількість модернізованих закладів культури – 40 одиниць (проти 24 одиниць).

Рівень задоволеності населення якістю міського середовища зросте з 6,8 балів у 2024 році до 7,4 балів у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 8,5 балів за умови реалізації стратегічних заходів.

Міграційні процеси суттєво впливають на стан та перспективи розвитку людського капіталу міста Львова. Прогнозування міграційних

тенденцій та ефективності заходів зі стимулювання повернення мігрантів базується на аналізі міграційного сальдо, кількості повернутих мігрантів, ефективності програм реінтеграції. Результати прогнозування представлені у табл. 3.14.

Таблиця 3.14. – Прогнозовані показники міграційних процесів у м. Львові до 2030 року

Показник	2024	2026	2028	2030	2030 (з урахуванням стратегічних заходів)
Міграційне сальдо, осіб	-680	-570	-450	-320	+250
Кількість повернутих мігрантів, осіб	420	480	540	600	1200
Кількість учасників програм реінтеграції мігрантів, осіб	180	240	300	360	850
Кількість створених робочих місць для висококваліфікованих фахівців, одиниць	850	1050	1250	1450	2800
Кількість підприємств, відкритих поверненими мігрантами, одиниць	35	45	55	65	150
Кількість квартир, наданих у рамках житлових програм для молодих фахівців, одиниць	120	150	180	210	500
Рівень задоволеності мігрантів, які повернулися, умовами життя у місті, балів (1-10)	6,2	6,5	6,8	7,1	8,5

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Міграційні процеси демонструють поступове зменшення негативного міграційного сальдо з -680 осіб у 2024 році до -320 осіб у 2030 році за відсутності стратегічних заходів. Реалізація комплексу заходів зі стимулювання повернення мігрантів дозволить досягти позитивного міграційного сальдо на рівні +250 осіб у 2030 році.

Прогнозується також значне зростання кількості повернутих мігрантів з 420 осіб у 2024 році до 600 осіб у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 1200 осіб за умови реалізації стратегічних заходів.

Кількість квартир, наданих у рамках житлових програм для молодих фахівців, зросте з 120 одиниць у 2024 році до 210 одиниць у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 500 одиниць за умови реалізації стратегічних заходів.

Узагальнена оцінка перспектив розвитку людського капіталу міста Львова здійснювалася на основі інтегральних показників, які охоплюють різні аспекти людського капіталу. Результати прогнозування представлені у табл. 3.15.

Таблиця 3.15. – Прогнозовані інтегральні показники розвитку людського капіталу м. Львова до 2030 року

Показник	2024	2026	2028	2030	2030 (з урахуванням стратегічних заходів)
Індекс розвитку людського капіталу міста (1-100)	66,3	67,9	69,5	71,0	82,5
Індекс якості життя (1-100)	68,5	70,0	71,5	73,0	85,0
Продуктивність праці, тис. грн. на 1 працівника	412,5	455,0	500,0	550,0	680,0
Рівень інноваційності економіки міста (1-100)	45,2	48,5	52,0	55,5	72,0
Індекс привабливості міста для молодих фахівців (1-100)	62,0	64,5	67,0	69,5	82,0
Середній рівень доходів населення, грн.	18500	22000	26000	31000	35000
Рівень зайнятості населення, %	58,5	59,2	60,0	60,8	65,0
Частка населення з вищою освітою, %	35,8	36,5	37,2	38,0	42,0
Середня тривалість пошуку роботи, місяців	3,8	3,6	3,4	3,2	1,8
Частка молоді, яка залишається у місті після закінчення навчання, %	64,5	65,8	67,0	68,3	80,0

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Індекс розвитку людського капіталу міста зросте з 66,3 балів у 2024 році до 71,0 балів у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 82,5 балів за умови реалізації стратегічних заходів.

Індекс якості життя зросте з 68,5 балів у 2024 році до 73,0 балів у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 85,0 балів за умови реалізації стратегічних заходів.

Продуктивність праці зросте з 412,5 тис. грн. на 1 працівника у 2024 році до 550,0 тис. грн. у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 680,0 тис. грн. за умови реалізації стратегічних заходів.

Індекс привабливості міста для молодих фахівців зросте з 62,0 балів у 2024 році до 69,5 балів у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 82,0 балів за умови реалізації стратегічних заходів.

Частка молоді, яка залишається у місті після закінчення навчання, зросте з 64,5% у 2024 році до 68,3% у 2030 році за відсутності стратегічних заходів та до 80,0% за умови реалізації стратегічних заходів.

3.4. Розробка рекомендацій щодо посилення конкурентних переваг міста Львів на основі розвитку людського капіталу

На основі проведеного аналізу можна виділити наступні пріоритетні напрямки розвитку людського капіталу міста Львів: розвиток системи освіти та підвищення її відповідності потребам ринку праці; створення сприятливих умов для залучення та утримання талантів; розвиток інноваційної екосистеми та підтримка підприємництва; підвищення якості життя мешканців міста; розвиток креативних індустрій та культурного потенціалу міста (табл.3.16.).

Таблиця 3.16. – Рекомендації для розвитку людського капіталу Львова

Напрямок	Рекомендації
Освіта та наука	Моніторинг потреб ринку праці; розвиток дуальної освіти; програми підвищення кваліфікації; підтримка STEM-освіти; міжнародне співробітництво
Залучення талантів	Програми підтримки молодих спеціалістів; стимули для роботодавців; розвиток інфраструктури; підвищення якості міських послуг; просування бренду міста
Інноваційна екосистема	Створення технопарку; підтримка стартапів; співпраця науки та бізнесу; спрощення адміністративних процедур; залучення міжнародних компаній
Якість життя	Розвиток транспорту; модернізація комунальної інфраструктури; підвищення якості медичних послуг; розвиток екологічної та спортивної інфраструктури
Креативні індустрії	Створення креативного кластеру; підтримка культурних інституцій; організація міжнародних подій; стимулювання креативного підприємництва; розвиток культурного туризму

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Для розвитку системи освіти та підвищення її відповідності потребам ринку праці рекомендується запровадити систему моніторингу потреб ринку праці та прогнозування попиту на фахівців різних спеціальностей; розвивати дуальну освіту, що поєднує теоретичне навчання у закладах освіти з практичною підготовкою на підприємствах; стимулювати розвиток програм

підвищення кваліфікації та перекваліфікації дорослих для забезпечення їх адаптації до змін на ринку праці; підтримувати розвиток STEM-освіти (наука, технології, інженерія, математика) для підготовки фахівців для інноваційних галузей економіки; розвивати міжнародне співробітництво у сфері освіти, зокрема, програми обміну студентами та викладачами, спільні освітні та дослідницькі проекти.

Для створення сприятливих умов для залучення та утримання талантів рекомендується розробити та впровадити програми підтримки молодих спеціалістів, зокрема, пільгові кредити на придбання житла, гранти на започаткування бізнесу, стипендії для талановитої молоді; створити систему стимулів для роботодавців, що створюють високооплачувані робочі місця та інвестують у розвиток персоналу; розвивати інфраструктуру для комфортного життя та роботи, зокрема, дитячі садки, школи, заклади охорони здоров'я, спортивні та культурні об'єкти; підвищувати якість та доступність міських послуг, зокрема, транспорту, зв'язку, комунальних послуг; просувати бренд Львова як міста, привабливого для життя, роботи та творчості, зокрема, через організацію міжнародних заходів, інформаційні кампанії, програми для цифрових кочівників.

Для розвитку інноваційної екосистеми та підтримки підприємництва рекомендується створити технологічний парк, що об'єднує університети, дослідницькі центри та технологічні компанії; підтримувати розвиток стартапів через створення венчурних фондів, бізнес-інкубаторів, програм менторства та акселерації; стимулювати співпрацю між наукою та бізнесом, зокрема, через спільні дослідницькі проекти, стажування студентів на підприємствах, залучення практиків до викладання у закладах освіти; спрощувати адміністративні процедури для ведення бізнесу, зокрема, через створення єдиного вікна для підприємців, цифровізацію адміністративних послуг; залучати міжнародні компанії та інвестиції у наукомісткі галузі

економіки, зокрема, через створення спеціальних економічних зон, податкові пільги, підтримку експортоорієнтованих підприємств.

Для підвищення якості життя мешканців міста рекомендується розвивати транспортну інфраструктуру, зокрема, модернізувати громадський транспорт, розширювати мережу велосипедних доріжок, підвищувати якість доріг; модернізувати житлово-комунальну інфраструктуру, зокрема, впроваджувати енергоефективні технології, розвивати систему управління відходами, підвищувати якість послуг водопостачання та водовідведення; підвищувати якість та доступність медичних послуг, зокрема, через модернізацію медичних закладів, впровадження електронної системи охорони здоров'я, залучення кваліфікованих медичних працівників; розвивати екологічну інфраструктуру, зокрема, створювати нові парки та зелені зони, впроваджувати системи моніторингу якості повітря та води, стимулювати використання екологічно чистих видів транспорту; підтримувати розвиток спортивної інфраструктури, зокрема, будівництво та модернізацію спортивних об'єктів, організацію спортивних заходів, підтримку спортивних клубів та секцій.

Для розвитку креативних індустрій та культурного потенціалу міста рекомендується створити креативний кластер, що об'єднує представників різних креативних індустрій, зокрема, дизайн, архітектуру, моду, рекламу, видавничу справу; підтримувати розвиток культурних інституцій, зокрема, музеїв, театрів, концертних залів, мистецьких галерей; організовувати міжнародні культурні події, зокрема, фестивалі, виставки, конференції, що підвищують міжнародну видимість міста; стимулювати розвиток креативного підприємництва, зокрема, через гранти, пільгові кредити, навчальні програми для представників креативних індустрій; розвивати культурний туризм, зокрема, через створення туристичних маршрутів, інформаційних матеріалів, підготовку гідів, розвиток туристичної інфраструктури.

Особливу увагу слід приділити розвитку ІТ-сектору та креативних індустрій як ключових напрямків економіки Львова, що мають високий потенціал для створення високооплачуваних робочих місць та залучення талантів. Для цього рекомендується:

Створити ІТ-парк, що забезпечить сучасну інфраструктуру для роботи ІТ-компаній та стартапів; розвивати систему підготовки ІТ-фахівців, зокрема, через створення спеціалізованих освітніх програм, залучення практиків до викладання, організацію хакатонів та інших заходів для розвитку навичок програмування; підтримувати експорт ІТ-послуг, зокрема, через сприяння участі львівських ІТ-компаній у міжнародних виставках та конференціях, просування бренду Львова як ІТ-центру; стимулювати розвиток продуктових ІТ-компаній, що створюють власні програмні продукти, а не лише надають послуги з розробки програмного забезпечення на замовлення; розвивати екосистему підтримки стартапів, зокрема, через створення венчурних фондів, програм акселерації, коворкінгів та інкубаторів.

Для розвитку креативних індустрій рекомендується створити креативний хаб, що об'єднає представників різних креативних індустрій та забезпечить їх необхідною інфраструктурою; підтримувати розвиток дизайну, архітектури, моди, реклами та інших креативних індустрій через гранти, конкурси, виставки та інші заходи; стимулювати співпрацю між креативними індустріями та традиційними секторами економіки, зокрема, промисловістю, туризмом, торгівлею; підтримувати експорт продукції креативних індустрій, зокрема, через сприяння участі львівських креативних підприємців у міжнародних виставках та ярмарках; розвивати систему підготовки фахівців для креативних індустрій, зокрема, через створення спеціалізованих освітніх програм, залучення практиків до викладання, організацію майстер-класів та воркшопів.

Важливим напрямком розвитку людського капіталу є також підтримка соціального підприємництва та громадських ініціатив, що сприяють

вирішенню соціальних проблем та підвищенню якості життя у місті. Для цього рекомендується:

Створити програму підтримки соціальних підприємств, що працюють у сферах освіти, охорони здоров'я, екології, підтримки вразливих груп населення; підтримувати громадські організації, що реалізують проекти з розвитку міста, зокрема, через гранти, консультаційну підтримку, надання приміщень; створити платформу для взаємодії громадських організацій, бізнесу та влади для спільного вирішення проблем міста; стимулювати розвиток волонтерства, зокрема, через організацію волонтерських ініціатив, визнання та відзначення внеску волонтерів у розвиток міста; підтримувати ініціативи з партисипативного бюджетування, що дозволяють мешканцям міста визначати пріоритети розвитку та контролювати використання бюджетних коштів.

Для реалізації запропонованих рекомендацій необхідно забезпечити ефективну систему управління розвитком людського капіталу, що включає:

Створення координаційної ради з питань розвитку людського капіталу, що об'єднує представників влади, бізнесу, освіти, науки та громадськості; розробку та реалізацію стратегії розвитку людського капіталу міста Львів з чіткими цілями, індикаторами та планом дій; моніторинг та оцінку результатів реалізації стратегії, зокрема, через систему індикаторів розвитку людського капіталу; залучення додаткових ресурсів для реалізації стратегії, зокрема, коштів міжнародних донорів, приватних інвестицій, грантів; забезпечення прозорості та підзвітності у реалізації стратегії, зокрема, через регулярне інформування громадськості про результати, проведення публічних обговорень, залучення громадськості до моніторингу та оцінки.

ВИСНОВКИ

1. Проведене дослідження теоретичних основ та концептуальних підходів до розвитку людського капіталу як фактора конкурентоспроможності міст дозволило встановити, що людський капітал є ключовим чинником соціально-економічного розвитку сучасних міст.

2. Систематизація методичних підходів до оцінювання рівня розвитку людського капіталу і ефективності його використання виявила необхідність застосування комплексної системи показників, що охоплює демографічні, освітні, економічні та соціально-культурні аспекти.

3. Узагальнення міжнародного досвіду формування стратегій розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міст продемонструвало ефективність таких практик як стимулювання інноваційної діяльності, розвиток освітньої інфраструктури та створення комфортного міського середовища для утримання талантів.

4. На основі діагностики демографічних та освітніх характеристик населення міста Львів виявлено зменшення чисельності населення на 8,5 тис. осіб (1,17%) протягом 2019-2023 років при збереженні негативного природного приросту та нестабільних міграційних процесах. Відзначається підвищення освітнього рівня населення Львова – частка осіб з вищою освітою збільшилася до 60,2%, що відображає зростання престижу вищої освіти, при цьому вища освіта корелює з нижчим середнім віком, вищим коефіцієнтом народжуваності, нижчим коефіцієнтом смертності та позитивним сальдо міграції.

5. Аналіз ринку праці міста Львів засвідчив зменшення економічно активного населення на 3% та скорочення рівня зайнятості на 1,2 відсоткових пункта, проте рівень безробіття знизився на 0,1 в.п. Спостерігаються суттєві зміни в структурі зайнятості – зменшення частки працівників у

промисловості, будівництві та транспортній галузі при одночасному значному зростанні зайнятості в ІТ-секторі (на 58,8%), фінансовій діяльності та охороні здоров'я. Середня заробітна плата у місті збільшилася на 68,4%, при цьому найвищий рівень оплати праці зберігається в ІТ-секторі. Виявлено структурні дисбаланси на ринку праці – дефіцит кваліфікованих робітників з інструментом, операторів та працівників сфер торгівлі та послуг при надлишку керівників, технічних службовців та працівників найпростіших професій.

6. Дослідження інноваційної та технологічної складової розвитку людського капіталу у місті Львів показало стабільний розвиток інноваційного середовища, що виражається у зростанні кількості ІТ-компаній з 317 у 2019 році до 456 у 2023 році та збільшенні кількості ІТ-спеціалістів з 20 100 до 28 500 осіб. Спостерігається прогрес у розбудові інноваційної інфраструктури та зростання інвестицій в інноваційний розвиток міста з 85,4 млн грн до 195,7 млн грн.

7. Оцінка соціальних та культурних факторів продемонструвала їх значний вплив на формування та розвиток людського капіталу міста, зокрема через створення комфортного міського середовища, розвиток культурно-мистецької сфери та формування відкритого громадянського суспільства.

8. На основі визначених проблем та перешкод на шляху розвитку людського капіталу міста Львів виявлено ключові виклики: демографічний спад, невідповідність компетенцій випускників потребам ринку праці, недостатній рівень інноваційної активності та структурні дисбаланси на ринку праці.

9. Обґрунтовано шість стратегічних напрямів розвитку людського капіталу для підвищення конкурентоспроможності міста Львів: демографічна стабілізація, модернізація системи освіти, розвиток інноваційного потенціалу, диверсифікація галузевої структури економіки, розвиток соціальної інфраструктури та стимулювання повернення мігрантів.

10. Розроблена система моніторингу з 50 показників охоплює демографічні процеси, якість освіти, інноваційну активність, структуру економіки, стан соціальної інфраструктури та міграційні тенденції, що дозволяє відстежувати прогрес у реалізації стратегічних цілей. Прогнозування перспектив розвитку міста показало, що реалізація запропонованих стратегічних напрямів дозволить стабілізувати чисельність населення на рівні 712-715 тис. осіб, підвищити рівень працевлаштування випускників за спеціальністю до 87,5%, збільшити частку інноваційно активних підприємств до 40%, а також досягти зростання індексу розвитку людського капіталу з 66,3 до 82,5 балів та індексу якості життя з 68,5 до 85,0 балів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія. Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2022. 348 с. URL: http://finukr.org.ua/?page_id=723&aid=4194
2. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи : монографія. Рівне : НУВГП, 2021. 361 с. URL: <https://g.co/kgs/UyCb6Ks>
3. Бендасюк О. О. Людський капітал як основа розвитку економіки знань. Економіка та держава. 2021. № 6. С. 64-66. URL: https://agroeco.org.ua/wp-content/uploads/pdf/grad_staff/naukovi_zdobutky_bendasiuk.pdf
4. Бобух І. М. Пропорції та перспективи формування національного багатства України : монографія. Київ : НАН України; Інститут економіки та прогнозування, 2020. 372 с. URL: <https://g.co/kgs/LSkdvHc>
5. Борщ Л. М. Інвестування в людський капітал у системі факторів конкурентоспроможності держави. Ефективна економіка. 2022. № 3. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/7677/1/%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%94.%D0%9A..pdf>
6. Буркинський Б. В., Гейця В. М. Трансформація моделей економіки України: ідеологія, протиріччя, перспективи. Київ : Інститут економіки та прогнозування НАНУ, 2021. 500 с. URL: http://chtei-knteu.cv.ua/ua///content/download/nayka/monography/transf_ekon_2014.pdf
7. Верхоглядова Н. І. Людський капітал і показники економічного зростання. Економіка та держава. 2022. № 1. С. 32-34. URL: <https://jrnل.nau.edu.ua/index.php/EPsAE/article/view/3897/4045>

8. Власова Т. Р. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність та тенденції розвитку. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. 2021. Вип. 1. С. 39-47. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vchtei_2013_1_10
9. Волошина С. В. Економічний механізм управління розвитком людського капіталу. Торгівля і ринок України. 2020. Вип. 38. С. 43-51. URL: <https://donnuet.edu.ua/voloshyna-svitlana-vasylivna/>
10. Гаращук О. В. Соціально-економічні фактори розвитку вищої освіти в Україні : монографія. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2021. 288 с. URL: <https://mydisser.com/en/catalog/view/garaschuk-olena-vasilyvna-socialno-ekonomichni-aspekti-rozvitku-vischoi-osviti-v-ukraini.html>
11. Геєць В. М. Інституційна обумовленість інноваційних процесів у промисловому розвитку України. Економіка України. 2022. № 12. С. 4-19. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=EkUk_2014_12_2
12. Головей В. В. Вплив культури на розвиток людського капіталу в Україні. Культура України. 2021. Вип. 34. С. 35-45. URL: <https://ucs.knu.ua/issue/download/251/246>
13. Гриневич Л. М. Освітні реформи: місія, дійсність, рефлексія : монографія. Київ : Едельвейс, 2021. 460 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/monograph_2019_fin.pdf
14. Грішнова О. А. Людський капітал в системі соціально-економічних відносин. Український соціум. 2020. № 1(12). С. 90-98. URL: <https://g.co/kgs/dWJHM3E>

15. Державна служба статистики України. Статистичні дані щодо ринку праці, демографічної ситуації та освіти у Львівській області. 2023. URL: <https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-02/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D1%89%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202022%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf>
16. Єлісеєва Л. В. Креативний людський капітал як фактор розвитку інноваційної економіки. Економічний простір. 2022. № 130. С. 15-26. URL: http://www.business-navigator.ks.ua/journals/2018/44_1_2018/03.pdf
17. Жаворонкова Г. В. Інтелектуальний капітал в економіці України : монографія. Київ : КНЕУ, 2020. 254 с. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21FMT=JwU_B&S21ALL=%28%3C.%3EI%3D%21NBUV\\$%3C.%3E%29%2A%28%3C.%3EU%3D%D0%A3052.9%284%D0%A3%D0%9A%D0%A0%29232.1\\$%3C.%3E%29&Z21ID=&S21SRW=dz&S21SRD=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=20](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21FMT=JwU_B&S21ALL=%28%3C.%3EI%3D%21NBUV$%3C.%3E%29%2A%28%3C.%3EU%3D%D0%A3052.9%284%D0%A3%D0%9A%D0%A0%29232.1$%3C.%3E%29&Z21ID=&S21SRW=dz&S21SRD=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=20)
18. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України. Фонд «Ефективне управління». 2023. URL: <https://ir.duan.edu.ua/bitstreams/4b564708-64e3-4469-be67-fe47bb422449/download>
19. Іляш О. І. Засади формування відтворювального потенціалу національної економіки в умовах євроінтеграції. Регіональна економіка. 2022. № 2. С. 16-23. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/aref/2008102700236020081027002360>
20. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук.

ступеня д-ра екон. наук. Донецьк, 2020. 31 с. URL: <http://mer-journal.sumy.ua/index.php/journal/article/view/369>

21. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. 2021. Спец. випуск : у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. Т. 1. С. 9-22. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32606899.pdf>

22. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2030 року / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2022. 138 с. URL: <https://www.idss.org.ua/monografii/Prognoz%20Ukrain.pdf>

23. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу в процесі євроінтеграції : монографія. Львів : НІСД, 2021. 332 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/bitstreams/f88c1735-4c21-4e1a-bd69-74c80af4faa5/download>

24. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності : монографія. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2021. 400 с. URL: https://idss.org.ua/monografii/2017_lud_rozvytok.pdf

25. Львівська міська рада. Стратегія конкурентоспроможності м. Львова до 2030 року. 2023. URL: <https://city-adm.lviv.ua/lmr/strategija/>

26. Львівський ІТ Кластер. Аналітичний звіт ринку ІТ у Львові. 2023. URL: <https://itcluster.lviv.ua/projects/it-research/>

27. Мельник Л. Г. Економіка розвитку : монографія. Суми : Університетська книга, 2022. 662 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/71752/1/Melnyk_pokazhchyk.pdf

28. Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка / НАН України, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І.

Долішнього НАН України» ; за наук. ред. У. Я. Садової. Львів, 2022. 504 с.
URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/xmlui/handle/123456789/68220>

29. Новікова О. Ф. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України : монографія. Донецьк : Інститут економіки промисловості НАН України, 2021. 534 с. URL: <http://www.irbis-nbu.gov.ua/publ/REF-0000308410>

30. Пасічник Ю. В. Бюджетний потенціал економічного зростання в Україні : монографія. Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2020. 642 с. URL: <https://g.co/kgs/d6Rspz2>

31. План заходів з реалізації Стратегії розвитку Львівської області на період 2021-2027 років. Львівська обласна державна адміністрація. 2021. URL: <https://loda.gov.ua/documents/50002>

32. Притуляк Н. М. Інтелектуальний капітал суб'єктів інноваційної діяльності : монографія. Київ : КНЕУ, 2022. 254 с. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015.pdf

33. Програма сприяння інноваційному розвитку м. Львова на 2022-2025 роки. Львівська міська рада. 2022. URL: <https://loda.gov.ua/documents/68895>

34. Прокопенко І. Ф. Економіка освіти України в європейському просторі. Економіка України. 2020. № 11. С. 4-19. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/4728/1/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf>

35. Результати моніторингу якості освіти у закладах загальної середньої освіти міста Львова. Департамент освіти Львівської міської ради. 2023. URL: <https://sqe.gov.ua/monitoryng-fpo-2024/>

36. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова. 2021. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf

37. Романюк С. А. Політика регіонального розвитку в Україні: сучасний стан і нові можливості. Регіональні дослідження. 2022. № 3. С. 68-75. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%A0%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D1%8E%D0%BA%20%D0%A1\\$](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%A0%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D1%8E%D0%BA%20%D0%A1$)
38. Садова У. Я. Карпатський регіон: проблеми і перспективи сталого соціально-економічного і духовного розвитку : монографія. Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2022. 376 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20130002.pdf>
39. Семикіна М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2. С. 157-167. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/a4831374-a507-4f57-8a43-c77af366961a/content>
40. Семів Л. К. Освітньо-кваліфікаційний потенціал Карпатського регіону у формуванні інноваційної економіки. Регіональна економіка. 2021. № 1. С. 34-41. URL: <http://ird.gov.ua/publication/lzbirnyky.pdf>
41. Соціальні результати державних програм: теоретико-методологічні та прикладні фактори оцінювання : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2022. 312 с. URL: https://idss.org.ua/monografii/Soc_doslid_2012.pdf
42. Статистичний щорічник Львівської області за 2022 рік / Головне управління статистики у Львівській області. Львів, 2023. 359 с. URL: http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/libr/books_stat.php
43. Стратегія розвитку Львівської області на період 2021-2027 років. Львівська обласна державна адміністрація. 2020. URL: <https://loda.gov.ua/documents/49999>

44. Сучасні вимірники рівня розвитку структурних та інституціональних характеристик національної та глобальної економік : навч.-метод. посіб. / В. В. Козюк та ін. ; за ред. В. В. Козюка. Тернопіль : THEU, 2022. 248 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/814/1/%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D1%96%20%D0%B2%D0%B8%D0%BC%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%8F%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%85.pdf>

45. Тимошенко Л. М. Людський розвиток : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 308 с. URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/Department_of_Administration_and_Marketing_Personn/Kaf%20UPtaEP%20319/Naukova%20diyalnist/ZvD196t_pro_naukovu_robotu_kafedri_socD196oekonomD196ki_za_2021_rD196k_2_.docx

46. Трудовий потенціал Карпатського регіону: освітньо-кваліфікаційні характеристики та територіальні особливості використання / відп. ред. У. Я. Садова. Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2021. 244 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20130002.pdf>

47. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2022. 396 с. URL: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf

48. Цимбал О. І. Регулювання соціально-трудових відносин у контексті антикризової стратегії України. Економіка та держава. 2021. № 4. С. 12-16. URL: https://www.researchgate.net/publication/374094310_REGULUVANNA_SOCIALNO-TRUDOVIH_VIDNOSIN_V_KONTEKSTI_REALIZACII_SOCIALNOI_POLITIKI

49. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. Донецьк : Інститут економіки промисловості НАН України, 2021. 502 с. URL: <https://scholar.google.com.ua/citations?user=WdJRBkoAAAAJ&hl=u k>

50. Якість життя населення регіону: аналіз, прогнозування, соціальна політика / за ред. В. Г. Никифоренка. Одеса : Одеський національний економічний університет, 2022. 316 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/147035467.pdf>

ДОДАТКИ



Дата звіту 5/29/2025
Дата редагування ---



 Звіт не був оцінений

Звіт подібності

метадані

Назва організації
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU

Заголовок
«Стратегія підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу (на прикладі міста Львів)»

Автор
Науковий керівник / Експерт
Шльонський Максим ОлександровичДоктор економічних наук, професор Паливода Олена Михайлівна

підрозділ
кафедра регіоналістики і туризму

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		0
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		20

Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

		Копіювати текст
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	«Розроблення стратегічних засад відбудови міст України, постраждалих від бойових дій» 5/29/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	39 0.21 %
2	https://revolution.allbest.ru/economy/01146762_0.html	36 0.20 %

3	«Розроблення стратегічних засад відбудови міст України, постраждалих від бойових дій» 5/29/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	25 0.14 %
4	http://www.e-ng.ru/ekonomika_i_ekonomicheskaya_teoriya/yakist_robochoi_sili_v_suchasnix.html	25 0.14 %
5	«ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ЕКОСИСТЕМ У МІСТАХ (на прикладі міста Львова)» 5/19/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	21 0.12 %
6	http://um.co.ua/1/1-3/1-38464.html	19 0.10 %
7	https://ir.kneu.edu.ua/bitstreams/be0a4d2e-b4cb-40d0-a160-1d0e337c338c/download	19 0.10 %
8	«Розроблення стратегічних засад відбудови міст України, постраждалих від бойових дій» 5/29/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	18 0.10 %
9	«ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ЕКОСИСТЕМ У МІСТАХ (на прикладі міста Львова)» 5/19/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	15 0.08 %
10	«ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ЕКОСИСТЕМ У МІСТАХ (на прикладі міста Львова)» 5/19/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	13 0.07 %
з бази даних RefBooks (0.00 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
з домашньої бази даних (1.65 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	«Розроблення стратегічних засад відбудови міст України, постраждалих від бойових дій» 5/29/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	180 (15) 0.99 %
2	«ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ЕКОСИСТЕМ У МІСТАХ (на прикладі міста Львова)» 5/19/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра регіоналістики і туризму)	121 (12) 0.66 %
з програми обміну базами даних (0.10 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	11.11.2016--верстка.doc 10/25/2016 University (Відділ організації наукової роботи)	10 (1) 0.05 %
2	Формування та розвиток людського капіталу аграрного підприємства 5/12/2023 Stepan Gzhytskyi National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies Lviv (Кафедра Менеджменту)	9 (1) 0.05 %
з Інтернету (1.38 %)		

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ДЖЕРЕЛО URL	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	http://orada.if.ua/wp-content/uploads/2020/03/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-2020-%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf	52 (7) 0.28 %
2	https://revolution.allbest.ru/economy/01146762_0.html	36 (1) 0.20 %
3	http://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.04/2015/Dis_Romanenko.pdf	34 (5) 0.19 %
4	http://www.e-ng.ru/ekonomika_i_ekonomicheskaya_teoriya/yakist_robochoi_sili_v_suchasnix.html	25 (1) 0.14 %
5	http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/10384/4/Agrarian_insurance_2019_380.pdf	20 (3) 0.11 %
6	http://um.co.ua/1/1-3/1-38464.html	19 (1) 0.10 %
7	https://ir.kneu.edu.ua/bitstreams/be0a4d2e-b4cb-40d0-a160-1d0e337c338c/download	19 (1) 0.10 %
8	http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/publ/2022/ZB0120220401.pdf	12 (2) 0.07 %
9	http://ephseir.phdpu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/8989898989/2819/Verstka_Bogolib_2017%20%D0%A7%D0%98%D0%A1%D0%A2%D0%9F%D0%92%D0%98%D0%9A.pdf?sequence=1&isAllowed=y	11 (2) 0.06 %
10	http://www.um.co.ua/9/9-16/9-163995.html	10 (1) 0.05 %
11	http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/6469/1/Z_30_2016_.pdf	7 (1) 0.04 %
12	http://www.kntu.kr.ua/doc/zbir_13.pdf	6 (1) 0.03 %

Список прийнятих фрагментів (немає прийнятих фрагментів)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗМІСТ	КІЛЬКІСТЬ ОДНАКОВИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
------------------	-------	---------------------------------------

ЗГОДА на обробку персональних даних

Я, Шльонський Максим Олександрович народився «14» травня 2004 року, здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Економіка міста та урбаністика» кафедри регіоналістики і туризму, очної (денної) форми навчання факультету маркетингу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року № 2297-УІ, шляхом підписання цього тексту, даю згоду Київському національному економічному університету імені Вадима Гетьмана та Міністерству освіти і науки України на:

- обробку моїх персональних даних: прізвище, ім'я, по-батькові, дату народження, місце та форму навчання, з метою забезпечення реалізації адміністративно-правових відносин, відносин у сфері бухгалтерського і податкового обліку, пов'язаних зі здійсненням заходів щодо виявлення та запобігання академічному плагіату;
- зберігання кваліфікаційної роботи в електронному архіві Університету (iRKNEU), розміщення її в бібліотечних репозитаріях та в інформаційних базах даних, що використовуються для перевірки робіт на наявність академічного плагіату.

Мої персональні дані, на обробку яких я даю цю згоду, можуть бути передані третім особам тільки у випадках, передбачених законодавством України.

«4» червня 2025 року


(підпис)

Шльонський М. О.
(прізвище та ініціали)

Супровідна інформація **
до кваліфікаційної роботи здобувача вищої освіти
для її передачі до Наукової бібліотеки імені М. В. Довнар-Запольського

Автор (прізвище ім'я, по батькові (повністю), (мовою оригіналу та англ. мовою))	Шльонський Максим Олександрович Shlonskyi Maksym
Назва кваліфікаційної роботи (мовою оригіналу та англ. мовою)	Стратегія підвищення конкурентоспроможності міста через розвиток людського капіталу (на прикладі міста Львів) Strategy for Enhancing the City's Competitiveness Through the Development of Human Capital (Case Study of Lviv)
Ключові слова (5-7) (мовою оригіналу та англ. мовою)	людський капітал, конкурентоспроможність міста, стратегія розвитку, місто Львів, урбаністична політика, соціальні інвестиції, ринок праці human capital, city competitiveness, development strategy, city of Lviv, urban policy, social investment, labor market
Науковий керівник (прізвище, ім'я, по батькові (повністю) (мовою оригіналу та англ. мовою))	Паливода Олена Михайлівна Palyvoda Olena
Факультет, випускова кафедра (мовою оригіналу та англ. мовою))	Факультет маркетингу, кафедра регіоналістики і туризму Faculty of Marketing, Department of Regional Studies and Tourism
Освітня програма (мовою оригіналу та англ. мовою))	Економіка міста та урбаністика The Economy of the City and Urban Studies
Мова (основна мова матеріалу)	Українська
Рівень вищої освіти (перший (бакалаврський), другий (магістерський))	Перший (бакалаврський)
Дата захисту	«10-11» червня 2025 року