

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**



**ЗБІРНИК ПРАЦЬ
I Міжнародної науково-практичної конференції
«Підготовка конкурентоспроможних фахівців:
виклики та перспективи сучасності»**

25 лютого 2026 р.

Київ – 2026

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 2 від 9 квітня 2026 р)

«Підготовка конкурентоспроможних фахівців: виклики та перспективи сучасності»
Збірник праць I Міжнародної науково-практичної конференції «Підготовка конкурентоспроможних фахівців: виклики та перспективи сучасності» 25 лютого 2026 р. Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту. ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2026. 400 с.

УКЛАДАЧІ:

Ольга БРУСЕНЦЕВА, кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

Ольга ПОСТОЄВА, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Матеріали подано в авторській редакції
Висловлені у виданні думки належать виключно авторам
Автори опублікованих матеріалів несуть повну
відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат,
статистичних даних та інших відомостей

©ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2026

ЗМІСТ

	Ст.
Андрєєв В. О., Басюк Н. Б. СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ	12
Алексєєва С., Брюховецька О. В. РЕАБІЛІТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ ЯК СИСТЕМА ВІДНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	14
Аникієнко О. М., Брусєнцева О. А. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ АТ «УКРПОШТА»)	19
Антошук С. В. ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ЯК ФУНДАМЕНТ ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	26
Безтелєсна Л. І. ОНБОРДИНГ СТУДЕНТІВ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	29
Безруков О., Калаур С. М. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО СТРУКТУРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХОВИХ МОЛОДШИХ БАКАЛАВРІВ З КОМП'ЮТЕРНИХ НАУК	31
Бєлоброва А. О., Шматько І. І., Ходирєва О.О. ЕКОЛОГІЧНІ СТАРТАПИ ТА ГЛОБАЛЬНІ ІННОВАЦІЙНІ ЕКОСИСТЕМИ	34
Byba V.V., Byba M.V. ACADEMIC MOBILITY OF STUDENTS AND TEACHERS AS A FACTOR OF INTEGRATION INTO THE GLOBAL EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL SPACE	37
Благой В. В., Ващєнко А. І. ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	39
Благой В. В., Ведєньєва Д. А. ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА РИНОК ПРАЦІ	40
Благой В. В., Ковалєнко К. О. АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ БУДІВЕЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	42
Благой В. В., Соколов В. А. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	44
Beridze L. THE ROLE OF INNOVATION SUPPORT PROGRAMS IN THE FORMATION OF COMPETITIVE SPECIALISTS - GEORGIAN PRACTICE	46
Благой В. В., Русо Д. В. МІЖНАРОДНА ТОРГІВЛЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ГЛОБАЛЬНЕ ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ	49

Благун І. І. ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК МАРКЕТИНГОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ	52
Бліхарський Б., Василик С. К. ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ ТА УТРИМАННЯ ТАЛАНТІВ У ПОЛЬСЬКИХ КОМПАНІЯХ	55
Боднар О. С., Кожушко О. ВІДМІННОСТІ ЛІДЕРСЬКОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК СЕРЕДОВИЩА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРІВ	58
Боровик Т. М., Брусенцева О. А. УДОСКОНАЛЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВОЇ МЕРЕЖІ «ФОКСТРОТ» В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ	61
Бортник Н., Брюховецька О. В. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ УКРАЇНИ	65
Братінова В. Г. ВИКОРИСТАННЯ ГЕНЕРАТИВНОГО ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ	70
Брусенцева О. А. РОЛЬ ОБОРОННОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ: ІННОВАЦІЇ, ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА	73
Бурласенко Т. І. ОСВІТНІ ПРОЄКТИ У ЗАКЛАДАХ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	78
Бурласенко О. Я. ВІДКРИТА ОСВІТА В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ШКОЛИ: МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ І СУЧАСНІ ВИКЛИКИ	81
Бурковська Т., Неграш О. ТІЛЕСНА УСВІДОМЛЕНІСТЬ ЯК ЧИННИК СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ У ЗРІЛОМУ ВІЦІ	83
Брюховецька О. В. ФАХОВА ПІДГОТОВКА ПСИХОЛОГІВ В КРИЗОВИХ РЕАЛІЯХ: ВІД СТІЙКОСТІ ДО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	86
Василик С. К., Радюк М. В. МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАЦІЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ	92
Варипаєв О. М., Міносян А. ГРОМАДЯНСЬКА ПОЗИЦІЯ ТА ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ІМПЕРАТИВИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ГЕОПОЛІТИЧНИХ ЗРУШЕНЬ	95
Вишневська Г. П. ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	98
Войцеховська О., Івкін В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОТИДІЇ ДЕПРЕСИВНИМ ПРОЯВАМ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ	100

Воронько-Невіднича Т. В., Коток А. Ю. СТРАТЕГІЧНИЙ ІМІДЖ ЛІДЕРА У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	105
Гетьман Л. Г. ІНВЕСТИВАННЯ В ОСВІТУ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	108
Головень О., Брюховецька О. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ САМООЦІНКИ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ	110
Holod A. NEUROINCLUSIVITY IN HORECA AS A COMPETITIVENESS FACTOR	114
Гончар М. В., Просина О. В. МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: РЕЗУЛЬТАТИ ПЕРШОГО ЕТАПУ ДОСЛІДЖЕННЯ	116
Гопетенко О. С., Ануфрієва О. Л. ВПЛИВ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	118
Горішна О. М. ГУМАНІСТИЧНІ ЦІННОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН	121
Григоренко А. С., Крайній В. О. МОТИВАЦІЯ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	123
Grimberger V., Dubrovina N., Hudakova M. THE ACTUAL PROBLEMS OF HEALTHY FOOD AND FOOD SAFETY STRATEGY IN GERMANY	124
Гузь Т., Брюховецька О. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	127
Гуляєва В., Овдієнко І. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОНФЛІКТ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН: ТЕОРЕТИЧНИЙ ДИСКУРС	131
Деренська Я. М. МІЖНАРОДНІ ФІНАНСОВІ ВІДНОСИНИ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ	135
Дейнека О. О., Мурашко О. В. ФОРМУВАННЯ І РОЗПОДІЛ ПРИБУТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	137
Делімарська Т., Брюховецька О. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	140
Дибкова Л. М. РОЗВИТОК ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СВІТІ	145

5. Карамушка, Л. М. Технології роботи організаційних психологів [Навчальний посібник]. Київ: ІНКОС. 2005.

УДК 005.95/.96:005.32

Воронько-Невіднича Т. В., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, Полтавський державний аграрний університет
Коток А. Ю., здобувач вищої освіти Полтавський державний аграрний університет

СТРАТЕГІЧНИЙ ІМІДЖ ЛІДЕРА ЗМІН У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальність дослідження зумовлена посиленням динаміки змін у глобальному середовищі, цифровізацією бізнес-процесів та трансформацією підходів до управління людськими ресурсами. За цих умов ключовою фігурою організаційного розвитку стає лідер змін, здатний ініціювати, впроваджувати та закріплювати стратегічні перетворення. Водночас ефективність такого лідерства значною мірою залежить від сформованого стратегічного іміджу керівника, який впливає на рівень довіри персоналу, залученість працівників та підтримку змін.

Аналіз наукової літератури засвідчує стійкий інтерес дослідників до проблем лідерства, управління змінами, HR-менеджменту та забезпечення стійкості організацій у кризових умовах. Так, у працях М.Ю. Барни, Т.В. Воронько-Невідничої, В.І. Ткаченка та Т.Є. Іщейкіна [1] акцент зроблено на організаційно-правових аспектах формування безпекового кадрового потенціалу та ролі управлінських рішень у забезпеченні ефективності проєктної діяльності підприємств, що опосередковано підкреслює значення управлінського іміджу керівника в умовах підвищених ризиків. Дослідження О.А. Біловодської та О. Маковоз, Ю. Уса [2; 7] розкривають концепцію резильєнтності підприємств як складової економічної безпеки та стратегічної стійкості бізнесу, акцентуючи увагу на ролі лідерства й управлінських компетенцій у подоланні кризових явищ.

У низці наукових публікацій [3-6] більш детально розглядаються питання лідерського стилю, корпоративного іміджу та репутаційної резильєнтності. Зокрема, доведено взаємозв'язок між стилем лідерства топ-менеджменту та формуванням позитивного корпоративного іміджу організацій у контексті стратегічного управління, а також обґрунтовано значення управлінських рішень лідерів як драйвера довіри в умовах війни. Окрему увагу приділено розвитку системи менеджменту закладів освіти та підприємств агропродовольчої сфери через призму іміджу керівника, резильєнтності та адаптації до посткризових і повоєнних умов.

Водночас, попри ґрунтовне опрацювання проблем лідерства, резильєнтності, корпоративного та репутаційного іміджу, у науковій літературі недостатньо систематизовано питання стратегічного іміджу саме лідера змін як цілісної управлінської категорії у системі управління персоналом. Більшість досліджень зосереджуються на окремих аспектах – безпеці кадрового потенціалу, економічній стійкості або корпоративному іміджі організацій – без комплексного аналізу ролі стратегічного іміджу керівника як інструменту HR-стратегії в умовах глобальних трансформацій, війни та післявоєнного відновлення, що зумовлює необхідність подальшого наукового осмислення зазначеної проблематики з урахуванням сучасних викликів глобального ринку праці та українського контексту.

Тож, метою дослідження є обґрунтування ролі стратегічного іміджу лідера змін у системі управління персоналом та визначення його впливу на ефективність реалізації кадрової політики сучасних підприємств.

У ході аналізу встановлено, що стратегічний імідж лідера змін формується як інтеграція професійної компетентності, ціннісних орієнтацій, комунікативної поведінки та здатності до управління змінами в умовах високої невизначеності. Порівняльний аналіз сучасних підходів до лідерства, представлений у звіті OECD Global Leadership for Public Sector Innovation, 2021 р. [10] та аналітичних матеріалах World Economic Forum The Future of Jobs Report, 2023 р. [12], засвідчує, що в кризових і турбулентних середовищах ключового значення набувають адаптивність, етичність, прозорість управлінських рішень і здатність лідерів формувати довіру всередині організацій.

Доведено, що позитивний стратегічний імідж керівника є універсальним чинником підвищення організаційної довіри, зниження опору персоналу до змін та посилення мотивації працівників. Отримані висновки корелюють із результатами досліджень, представлених у звіті World Economic Forum Global Human Capital Trends, 2020 р. [11], де наголошується на зростанні ролі ціннісно орієнтованого та людиноцентричного лідерства. Водночас, на відміну від стабільних економік Західної Європи, де стратегічний імідж лідера формується переважно через довгострокові програми розвитку талантів і бренд роботодавця, в умовах війни в Україні визначальними складовими іміджу стають кризова комунікація, відповідальність за безпеку персоналу та підтримка його психологічної стійкості [4-5].

Очевидно, що система управління персоналом відіграє ключову роль у формуванні та підтримці стратегічного іміджу лідера змін через впровадження гнучких HR-стратегій, розвиток корпоративних і міжкультурних комунікацій, управління розподіленими командами та розвиток лідерських компетенцій, орієнтованих на резильєнтність. Зазначені підходи узгоджуються з рекомендаціями ILO Working in Fragile and Conflict-Affected Settings, 2022 р. [9] та ILO Global Employment Trends, 2024 р. [8] щодо збереження людського капіталу та забезпечення стійкості організацій у кризових і воєнних умовах.

За результатами дослідження сформовано висновок, що стратегічний імідж лідера змін є важливим нематеріальним ресурсом суб'єкта господарювання та чинником його довгострокової конкурентоспроможності у глобальному вимірі. Український досвід управління персоналом в умовах війни формує унікальну модель резильєнтного та

відповідального лідерства, яка відповідає сучасним міжнародним стандартам та може бути використана організаціями інших країн у періоди глибоких криз і післякризового відновлення.

Список використаних джерел

1. Барна М.Ю., Воронько-Невіднича Т.В., Ткаченко В.І., Іщейкін Т. Є. Організаційно-правові аспекти безпекового кадрового потенціалу в системі управління проектами підприємств сфери агротуризму. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2023. № 4. С. 11–16. DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2023-4-2>
2. Біловодська О.А. Резильєнтність підприємств як складова їх економічної безпеки. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 1. С. 17–24.
3. Воронько-Невіднича Т.В., Христенко В.Ю., Подовінніков Н.С., Козуб Р.О. Лідерський стиль та корпоративний імідж топ-менеджменту університетів у контексті стратегічного управління. *Актуальні проблеми сталого розвитку*. 2025. № 2 (5). С. 303–311. DOI: [https://doi.org/10.60022/2\(5\)-34S](https://doi.org/10.60022/2(5)-34S)
4. Воронько-Невіднича Т., Іщейкін Т., Собчишин В., Радіонова Я. Розвиток системи менеджменту закладу освіти в контексті формування позитивного іміджу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2025. № 3. Т. 342. С. 90–94. URL: <https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/1889>.
5. Воронько-Невіднича Т.В., Громова Н.В. Репутаційна резильєнтність підприємств: управлінські рішення лідерів як драйвер формування довіри в умовах війни. *Резильєнтність економіки України в епоху трансформації та цифровізації*: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції., Київ, 04 грудня 2025 р.; редкол.: О.І. Тимошенко та ін. Київ: Видавництво Європейського університету, 2025. 487 с. С. 217–219.
6. Воронько-Невіднича Т.В., Черних О.В. Застосування концепції резильєнтності для забезпечення функціонування підприємств агропродовольчої сфери у повоєнний період. *Якість та безпечність продукції у внутрішній і зовнішній торгівлі й торговельне підприємництво: сучасні вектори розвитку і перспективи*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (заочна форма), ПДАУ, 15 лютого 2023 року. 352 с. С. 50–52.
7. Маковоз О., Ус Ю. Резильєнтність підприємств як чинник забезпечення стратегічної стійкості бізнесу. *Економічний аналіз*. 2025. Том 35. № 2. С. 643–652. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2025.02.643>.
8. International Labour Organization. *Global Employment Trends 2024*. Geneva, 2024. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>.
9. International Labour Organization. *Working in Fragile and Conflict-Affected Settings*. Geneva. 2022. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Version%206%20FULL%20-%20Niall%20%281%29.pdf>.
10. OECD. *Global Leadership for Public Sector Innovation*. Paris: OECD Publishing, 2021. URL: <https://www.oecd.org/en/topics/government-innovation.html>.
11. World Economic Forum. *Global Human Capital Trends*. Geneva. 2020. URL:

УДК 330.322.3:37

*Гетьман Л. Г., кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри культурології і
музеєзнавства, Харківська державна академія
культури*

ІНВЕСТИВАННЯ В ОСВІТУ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Під впливом сучасних соціально-економічних, демографічних, політичних, воєнних факторів посилюється необхідність застосування інноваційних, нестандартних підходів до прийняття рішень. Результативність цих процесів, в свою чергу, тісно пов'язана з тим, наскільки спроможним до інновацій є окремий виконавець і країна в цілому. Тобто, якість персонального, національного і навіть глобального людського капіталу є безперечною базою для соціально-економічного розвитку в цілому. В цих умовах недооцінювання економічного і соціального значення інвестицій у людський капітал може призвести до неефективного використання існуючого ресурсного потенціалу (трудоного ресурсу), тому дослідження особливостей цього процесу є актуальними.

Сучасна економічна Список використаних джерел широко використовує термін «людський капітал», хоча існує неоднорідність визначення його сутності та структури. Узагальнено, під поняттям «людський капітал» розуміють сукупність якісних характеристик людини, які приносять їй дохід. До таких характеристик найчастіше відносять здоров'я, загальні і спеціальні знання, навички, здібності, мотивацію. Тобто, все те, що в процесі трудової діяльності сприяє підвищенню продуктивності праці, а отже й підвищенню заробітку (доходу) власника людського капіталу.

Треба підкреслити, що оцінити інвестиції в людський капітал та економічний ефект від них не завжди є можливим (порівняно з будь-якими іншими реальними інвестиціями), оскільки не всі інвестиції, як і не всі доходи, можна виразити в вартісній (грошовій) формі. Справа в тому, що крім грошових інвестицій, його формування вимагає від людини витрат фізичної та ментальної праці, часу. Це стосується і доходу, бо особа, яка володіє більшим людським капіталом, отримує багато інших вигод, а саме більший соціальних статус, чи престиж, моральне задоволення, економію часу, більшу швидкість адаптації тощо.

Важливою складовою інвестицій у людський капітал є вкладання в освіту. Саме в освіті людина отримує і основні, базові знання, і спеціальні фахові компетенції, які визначають її подальшу роль на ринку факторів виробництва, зоркема праці. Крім того, процес навчання сприяє покращенню соціальних здібностей та набуванню персональних якостей (Soft Skills) - дисциплінованість, комунікабельність, критичне мислення, тайм-