

6. Heller P. The prospect of creating 'fiscal space' for the health sector. *Health Policy and Planning*. 2006. 21 (2). P. 75–79.
7. Barroy H., Sparkes S., Dale E. Assessing fiscal space for health expansion and low-and-middle income countries: a review of the evidence. *Health Financing Working Paper*. 2016. 3. 33 p.
8. *From whom to whom? Official Development Assistance for Health*. 2-nd edition 2000–2010. Geneva: World Health Organization, 2012. 252 p.
9. Past, present, and future of global health financing: a review of development assistance, government, out-of-pocket, and other private spending on health for 195 countries, 1995–2050. *Lancet*. 2019. 393 (10187). P. 2233–2260.
10. Sobel R.S. Welfare economics and public finance. *Handbook of Public Finance*. J.G.Bakhaus, R.E.Wagner (eds.). New York, NY: Springer, 2005. P. 19–51.
11. Горбачук В.М., Макаренко О.С. Особливості прийняття рішень людиною для розв'язання складних міждисциплінарних проблем. *Системні дослідження та інформаційні технології*. 2017. № 3. С. 73–87.

**Горілий А.Р.**

Національний університет «Києво-Могилянська академія»,  
аспірант кафедри економічної теорії

## ІНВЕСТИЦІЇ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПРИКЛАДІ ЕС

Інвестиції в людський капітал є стратегічно важливими для забезпечення економічного зростання, конкурентоспроможності та соціальної стабільності. Вони сприяють адаптації до нових викликів, таких як технологічні зміни, демографічний перехід та екологічні проблеми. Розвиток людського капіталу допомагає ефективно протистояти викликам сьогодення, включаючи економічні кризи, війни, природні катастрофи та технологічні зрушення. Це формує суспільство, здатне до інновацій, адаптації та процвітання в умовах постійних змін. Інвестиції у людський капітал без чіткої стратегії можуть бути розпорошеними та неефективними. Стратегія забезпечує чітке бачення, узгодженість дій та ефективне використання ресурсів, що підвищує шанси на успішну реалізацію програм і досягнення значущих результатів.

Після економічної кризи 2007-2008 року, наслідками якої було зростання безробіття, збільшення боргових зобов'язань та зростання соціальної напруги, Європейська Рада навесні 2010 року прийняла стратегію соціально-економічного розвитку Європейського Союзу на період до 2020 року під назвою «Європа 2020», а у січні 2019 року була представлена стратегія «Європа 2030».

У стратегії «Європа 2020» людський капітал є одним із центральних елементів, оскільки її цілі та пріоритети були зосереджені на розвитку освітньої системи, підвищення рівня зайнятості та боротьби з соціальною нерівністю. Основні аспекти, що стосуються людського капіталу наступні:

### 1. Розумне зростання:

- Інвестиції в освіту, наукові дослідження та інновації.
- Підвищення кваліфікації та розвиток навичок, які відповідають вимогам сучасного ринку праці.

- Сприяння доступу до вищої освіти та підтримка програм професійного навчання.

### 2. Всеосяжне зростання:

- Створення нових робочих місць та підвищення рівня зайнятості серед молоді, жінок і людей з низьким рівнем кваліфікації.

- Зменшення рівня бідності та соціальної ізоляції шляхом забезпечення доступу до якісної освіти та соціальних послуг.

- Підтримка систем соціального захисту, які сприяють розвитку людського потенціалу.

### 3. Цілі освіти:

- Зменшення кількості осіб, які покидають навчання передчасно, до рівня нижче 10%.
- Підвищення частки молоді, яка здобуває вищу освіту, до 40%

Основними джерелами інвестицій у розвиток людського капіталу у стратегії «Європа 2020» були рамкова програма з досліджень та інновацій «Горизонт 2020» із загальним бюджетом у 80 мільярдів євро, та європейський соціальний фонд (ЄСФ) з бюджетом близько 80 мільярдів євро на період 2014-2020 років.

Стратегія Європа 2020 досягла значних успіхів у деяких аспектах людського капіталу, особливо у сфері освіти та зайнятості, але не змогла повністю вирішити проблеми бідності та соціальної ізоляції. Важливі уроки, винесені з реалізації цієї стратегії, вплинули на розробку подальшої стратегії «Європа 2030», яка зосередилась на подоланні нерівностей та розвитку нових навичок для цифрової і зеленої економіки. Основні напрями на яких зосередилась стратегія, що стосуються людського капіталу наступні:

1. Цифрова трансформація:

- Розвиток цифрових навичок у населення, щоб люди могли адаптуватися до змін на ринку праці, викликаних цифровізацією.

- Забезпечення доступу до цифрової освіти та створення умов для розвитку цифрових професій.

2. Підвищення кваліфікації та перепідготовка:

- Інвестування у безперервне навчання та підвищення кваліфікації, щоб допомогти працівникам залишатися конкурентоспроможними.

- Сприяння розвитку професій, пов'язаних із "зеленою" та цифровою економікою.

3. Справедливий перехід:

- Забезпечення того, щоб жодна людина або громада не залишилися осторонь через економічні зміни, пов'язані з переходом до екологічно сталої економіки.

- Підтримка регіонів і працівників, які потребують перекваліфікації або соціальної допомоги.

Соціальні права та благополуччя:

- Підтримка доступу до якісної освіти, охорони здоров'я та соціального захисту.

- Рівні можливості та інклюзія для всіх, зокрема підвищення участі жінок і вразливих груп у ринку праці.

Основні джерела інвестицій у стратегію соціально-економічного розвитку «Європа-2030» є:

- Програма «Горизонт Європа», що має бюджет понад 95 мільярдів євро, спрямований на дослідження та інновації, що включає розвиток навичок та компетенцій.

- Європейський соціальний фонд плюс (ЄСФ+): бюджет 88 мільярдів євро, спрямований на підтримку зайнятості, освіти, соціальної інклюзії та боротьби з бідністю.

- Програма «Цифрова Європа»: бюджет 7,5 мільярда євро, спрямований на розвиток цифрових навичок та інфраструктури.

Україна, як ніколи, має велику потребу у розвитку людського капіталу, щоб створити стабільну та інноваційну економіку, здатну конкурувати на міжнародній арені. Розробка стратегії розвитку людського капіталу України, підкріплена залученням інвестицій з міжнародних організацій та фінансових установ, фондів Європейського союзу, інвестицій у вигляді грантів та пільгових кредитів дозволить країні подолати економічні виклики, побороти міграційну кризу та підвищити якість життя громадян.

#### Список використаних джерел

1. Europe 2020 strategy, Involvement of the EESC. URL: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/qe-01-14-110-en-c.pdf>
2. A Sustainable Europe by 2030. URL: [https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030\\_en](https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030_en)
3. Просування Цифрового десятиліття Європи. URL:

Гуцал І.В.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»,  
аспірант кафедри економічної теорії

## **ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ ІСППР В УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНОГО ОФІСУ АУТСОРСИНГОВОЇ КОМПАНІЇ**

У сучасному глобалізованому бізнес-середовищі підприємства стикаються з безпрецедентними викликами, пов'язаними з посиленням конкуренції та швидкими технологічними змінами. Згідно з дослідженням Deloitte, 79% компаній вважають, що аутсорсинг допомагає їм адаптуватися до нових технологій та інновацій [1]. В умовах сучасної глобальної економіки аутсорсингові компанії зіштовхуються з небаченими раніше викликами, зумовленими загостренням конкурентної боротьби та стрімким розвитком технологій. За даними Statista, глобальний ринок аутсорсингу бізнес-процесів у 2023 році оцінюється у 261,9 мільярдів доларів США, з прогнозованим зростанням до 435,89 мільярдів доларів до 2028 року [2]. Ця тенденція вказує на зростаючу важливість аутсорсингу в глобальній економіці та підкреслює необхідність для аутсорсингових компаній постійно вдосконалювати свої бізнес-процеси для збереження конкурентоспроможності. Однак, для самих аутсорсингових компаній ключовим фактором успіху стає здатність ефективно управляти внутрішніми бізнес-процесами, особливо в контексті проектного офісу.

Проектний офіс відіграє центральну роль у діяльності аутсорсингових компаній, координуючи виконання проєктів, розподіл ресурсів та взаємодію з клієнтами. За даними Project Management Institute, ефективне управління проєктами може підвищити успішність бізнес-ініціатив на 38%. Згідно з дослідженням Project Management Institute, організації з високою зрілістю проектного управління завершують 77% проєктів успішно, порівняно з 46% у організацій з низькою зрілістю [3]. Це підкреслює критичну важливість ефективного управління бізнес-процесами проектного офісу для підвищення конкурентоспроможності аутсорсингових компаній. Проте, складність та динамічність сучасних проєктів вимагають впровадження передових технологій для підтримки прийняття рішень.

Інтелектуальні системи підтримки прийняття рішень (ІСППР) представляють собою потужний інструмент для оптимізації бізнес-процесів та підвищення конкурентоспроможності. Дослідження McKinsey показує, що компанії, які активно впроваджують AI-технології в свої бізнес-процеси, демонструють на 20-30% вищу рентабельність порівняно з конкурентами [4].

Незважаючи на очевидні переваги, впровадження ІСППР в управління бізнес-процесами проектного офісу аутсорсингової компанії залишається малодослідженою темою. Існуючі дослідження, такі як робота Чена та Лі, зосереджуються переважно на загальних аспектах використання AI в управлінні проєктами, не враховуючи специфіку аутсорсингового бізнесу [5].

Впровадження інтелектуальних систем підтримки прийняття рішень (ІСППР) представляє собою перспективний напрямок для оптимізації управління бізнес-процесами. Дослідження Gartner показує, що до 2025 року більше 75% рішень в сфері B2B і B2C будуть прийматися або рекомендуватися з використанням технологій штучного інтелекту (ШІ) [6]. Це вказує на зростаючу роль ІСППР у сучасному бізнес-середовищі.

Важливість впровадження підкреслюється також зростаючою складністю проєктів та збільшенням обсягів даних, які необхідно аналізувати для прийняття ефективних рішень. Згідно з дослідженням IBM, 2,5 квінтільйона байтів даних створюється щодня, і ця цифра продовжує зростати [7]. Це створює нові виклики для менеджерів проєктів і підкреслює необхідність впровадження передових технологій для обробки та аналізу цих даних.