

УДК 378.014.3:330.59

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/39.16>**Писарчук О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

Харківський національний економічний університет  
імені Семена КузнецяORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6674-9223>

## ДЕКАПІТАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК БАР'ЄР ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*Поглиблення структурних дисбалансів у системі вищої освіти, за яких скорочення кадрового потенціалу поєднується зі зростанням освітнього навантаження, обмежує здатність виконувати відтворювальну функцію щодо людського капіталу. Метою статті є наукове обґрунтування декапіталізації кадрового потенціалу вищої освіти як системного бар'єра відновлення людського капіталу. Методологічну основу становлять методи динамічного, прогнозного та кореляційного аналізу, що дали змогу виявити характер змін чисельності науково-педагогічних працівників, трансформацію освітнього навантаження та еволюцію взаємозв'язків між цими показниками у різні часові періоди. Встановлено, що скорочення кадрового потенціалу має стійкий інерційний характер, тоді як зростання навантаження формується як вимушений компенсаторний механізм підтримання формального функціонування системи. Виявлену зміну кореляційних залежностей інтерпретовано як індикатор структурного зламу та вичерпання адаптаційного потенціалу вищої освіти. Практична цінність статті полягає у можливості вдосконалення підходів до фінансування вищої освіти та формування управлінських рішень, спрямованих на збереження й відтворення кадрового потенціалу як ключової умови відновлення людського капіталу.*

**Ключові слова:** декапіталізація кадрового потенціалу, вища освіта, людський капітал, бюджетні інвестиції, освітнє навантаження, ефективність фінансування.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах поглиблення соціально-економічних дисбалансів, демографічних втрат і зростання фінансових обмежень система вищої освіти стикається з процесами декапіталізації кадрового потенціалу, які набувають ознак стійкого та структурного явища. Скорочення чисельності науково-педагогічних працівників (НПП) і персоналу закладів вищої освіти (ЗВО) відбувається паралельно зі зростанням освітнього навантаження на одного працівника, що формує асиметрію між людськими ресурсами та обсягами освітніх послуг і поступово підриває якісні параметри підготовки фахівців.

Декапіталізація кадрового потенціалу вищої освіти виходить за межі внутрішньоінституційної проблематики, оскільки саме НПП є носіями інтелектуального, соціального та інноваційного капіталу, від якого залежить здатність системи освіти виконувати відтворювальну функцію щодо людського капіталу. Зростання індивідуального навантаження, обмеження можливостей для наукової діяльності та професійного розвитку трансформують вищу освіту з інструменту довгострокових інвестицій у людський капітал у механізм підтримання формальних кількісних показників за рахунок якості. Водночас чинні підходи до фінансування та оцінювання ефективності вищої освіти переважно зосереджені на контингентних і витратних параметрах, що зумовлює недооцінювання кадрової складової як ключового чинника відновлення людського капіталу. У наукових дослідженнях проблема втрат, декапіталізації кадрового потенціалу здебільшого розглядається фрагментарно, без належного економічного осмислення її довгострокових наслідків для якості

підготовки фахівців та стійкості соціально-економічного розвитку. У зв'язку з цим постає наукова проблема необхідності комплексного аналізу декапіталізації кадрового потенціалу вищої освіти як одного з ключових бар'єрів відновлення людського капіталу, що зумовлює актуальність пошуку нових аналітичних підходів до обґрунтування інвестиційних і фінансових рішень у сфері вищої освіти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема збереження та відтворення людського капіталу, а також ролі вищої освіти у цих процесах має ґрунтовне теоретичне та прикладне підґрунтя у наукових дослідженнях зарубіжних та українських авторів. Класичні праці з теорії людського капіталу, започатковані Г. Беккером [1] та Т. Шульцем, заклали методологічні основи розгляду освіти як форми довгострокових інвестицій з відкладеним соціально-економічним ефектом, підкреслюючи вирішальне значення якості освітніх ресурсів для економічного зростання. Подальший розвиток цих підходів у дослідженнях, присвячених знеціненню та амортизації людського капіталу, зокрема в роботах М. Дінерштейна [3] та співавторів, дозволив показати, що невикористання або структурні обмеження у застосуванні професійних навичок призводять до втрат продуктивності та зниження віддачі від раніше здійснених інвестицій у підготовку кадрів.

У сучасних міжнародних дослідженнях, зокрема аналітичних матеріалах ОЕСР [6, 7], увага зосереджується на ресурсному забезпеченні систем вищої освіти, співвідношенні студентів і академічного персоналу [6], а також впливі кадрових характеристик на якість освітніх результатів [7]. У цих роботах обґрунтовується



© Писарчук О.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

теза про те, що зростання освітнього навантаження за умов скорочення персоналу формує ризики погіршення якості навчання та наукової діяльності, однак здебільшого такі процеси аналізуються у порівняльному міжнародному вимірі без глибокого осмислення їх довгострокових інвестиційних наслідків для людського капіталу. Окремий блок досліджень присвячений втратам людського капіталу внаслідок інтелектуальної міграції та «відтоку мізків». У працях Л. Семів і Ю. Гвоздович [4], а також в аналітичних матеріалах CEPD [2] та Світового банку [12], ці процеси розглядаються як ключовий бар'єр повоєнного відновлення економіки України, з особливим акцентом на науковий та освітній сектори. Водночас у більшості таких досліджень основна увага приділяється зовнішнім міграційним чинникам, тоді як внутрішні процеси скорочення та виснаження кадрового потенціалу ЗВО залишаються на периферії аналізу.

У вітчизняних наукових публікаціях останніх років проблема кадрового потенціалу вищої освіти розглядається переважно крізь призму резильєнтності освітньої системи, впливу воєнних дій, диспропорцій фінансування та регіональних відмінностей. Дослідження, виконані Н. Азьмук [13], О. Кукліним [17], І. Куриськом [18], Д. Свириденком [20] та іншими авторами, ґрунтовно висвітлюють виклики, пов'язані зі скороченням чисельності НПП, втратою наукових шкіл та зниженням спроможності вищої освіти забезпечувати якісне відтворення кадрів. Разом із тим, ці роботи здебільшого зосереджуються на описі негативних тенденцій або на формуванні рекомендацій щодо інституційної та управлінської відповіді, не завжди поєднуючи кадрові процеси з аналізом ефективності бюджетних інвестицій у людський капітал.

Аналітичні звіти Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти [14], матеріали UNDP [10] та результати проєктів Світового банку [11] доповнюють наукові дослідження емпіричними оцінками втрат людського капіталу та потреб у відновленні освітньої системи. Вони фіксують зниження кадрової спроможності вищої освіти та підкреслюють необхідність інституційних реформ, однак розглядають кадрову проблему переважно у нормативно-управлінському контексті, без кількісного аналізу структурних взаємозв'язків між чисельністю персоналу та освітнім навантаженням. З огляду на зазначене, невирішеною залишається частина загальної проблеми, пов'язана з комплексним економічним осмисленням декапіталізації кадрового потенціалу вищої освіти як системного процесу, що знижує довгострокову ефективність інвестицій у людський капітал. Недостатньо дослідженим є механізм трансформації кадрових втрат у зростання освітнього навантаження та його кумулятивний вплив на відтворювальну функцію вищої освіти.

**Мета статті** полягає у науковому обґрунтуванні декапіталізації кадрового потенціалу вищої освіти як системного економічного бар'єра відновлення людського капіталу шляхом виявлення структурних взаємозв'язків між динамікою чисельності НПП та рівнем освітнього навантаження, а також оцінювання їх довгострокових наслідків для ефективності інвестицій у сферу вищої освіти.

### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

У межах сучасного економічного дискурсу розвитку вищої освіти поняття декапіталізації кадрового потенціалу доцільно розглядати як складний, багатовимірний процес поступової втрати накопиченого інтелектуального, професійного та соціального капіталу, носіями якого є НПП та інший персонал ЗВО. Йдеться не лише про кількісне скорочення кадрового складу, а передусім про ерозію якісних характеристик людських ресурсів, що формують основу функціонування та розвитку системи вищої освіти як інституції відтворення людського капіталу. З економічної точки зору кадровий потенціал вищої освіти є специфічною формою капіталу з довгостроковим горизонтом віддачі, інвестиції в який здійснюються через підготовку науково-педагогічних кадрів, накопичення досвіду, розвиток наукових шкіл [16], формування академічних мереж і соціального середовища. Декапіталізація цього потенціалу означає порушення механізму міжчасового перенесення вартості, коли вкладені раніше ресурси не трансформуються у відповідний соціально-економічний ефект у майбутньому. У такому контексті втрата навіть частини кадрового потенціалу має мультиплікативний негативний ефект, оскільки супроводжується зниженням продуктивності освітньої та наукової діяльності в цілому. Особливістю декапіталізації кадрового потенціалу вищої освіти є її латентний характер. Формально система може зберігати здатність забезпечувати підготовку здобувачів освіти, проте зростання індивідуального навантаження, звуження можливостей для наукової роботи, професійного розвитку та академічної мобільності поступово призводять до зниження якості освітніх результатів. У цьому сенсі декапіталізація проявляється не одномоментно, а у вигляді накопичуваних втрат інтелектуального [9] та соціального капіталу, які стають очевидними лише у середньо- та довгостроковій перспективі. Декапіталізацію кадрового потенціалу вищої освіти слід трактувати як системний економічний процес, що поєднує кількісні скорочення персоналу з якісним виснаженням інтелектуальних і соціальних ресурсів. Саме така інтерпретація дозволяє розглядати її не як побічний ефект кризових явищ, а як один із ключових факторів, що обмежує здатність вищої освіти виконувати роль стратегічного інструменту відновлення людського капіталу.

Аналіз динаміки чисельності НПП і загальної кількості працівників ЗВО упродовж 2015–2025 років засвідчує наявність стійкої низхідної тенденції, яка має не фрагментарний, а системний характер. Зменшення кадрового складу відбувається практично безперервно, з окремими короткостроковими коливаннями, що не змінюють загальної траєкторії руху. Така динаміка не може бути інтерпретована як сукупність ізольованих управлінських рішень або реакція на тимчасові зовнішні шоки [5]; натомість вона відображає глибинну структурну трансформацію системи вищої освіти, зумовлену поєднанням фінансових, демографічних та інституційних чинників. Скорочення чисельності НПП має виражений довготривалий характер і свідчить про поступове звуження інтелектуального ядра вищої освіти.

Побудовано прогнозну модель динаміки чисельності НПП у формі лінійної функції, яка відображає

стійку низхідну траєкторію зміни кадрового потенціалу системи вищої освіти. Отримане рівняння  $y = -1,708x + 3521,3$  кількісно фіксує середньорічне скорочення чисельності НПП, що має інерційний характер і зберігається у середньостроковій перспективі. Високе значення коефіцієнта детермінації  $R^2 = 0,8863$ , що свідчить про високий рівень достовірності моделі та є відображенням структурної закономірності скорочення кадрового потенціалу, сформованої під впливом фінансових обмежень, демографічних зрушень та інституційної нестабільності. Втрата НПП означає не лише зменшення викладацького ресурсу, а й ослаблення наукових шкіл, переривання міжпоколінної передачі академічного досвіду та зниження спроможності системи до відтворення власного кадрового потенціалу [16]. Водночас скорочення загальної кількості працівників ЗВО формує додатковий тиск на організаційну та управлінську інфраструктуру освітнього процесу [20], що ускладнює ефективне функціонування ЗВО навіть за умови збереження студентського контингенту. Виявлена динаміка обумовлює подальше поглиблення кадрової декапіталізації, посилює навантаження на наявний персонал, формує довгострокові ризики для якості підготовки фахівців і ефективності інвестицій у людський капітал.

Особливої аналітичної ваги набуває синхронність скорочення обох категорій персоналу, яка свідчить про комплексний характер декапіталізації (табл. 1). Одночасне зменшення чисельності НПП і працівників ЗВО позбавляє систему внутрішніх компенсаторних механізмів, за яких втрати в одній ланці могли б частково нейтралізуватися за рахунок іншої. Кадрові скорочення трансформуються з інструменту формальної оптимізації [8] у чинник накопичуваних втрат людського та соціального капіталу, що підриває функціональну стійкість вищої освіти.

Інтерпретація виявлених тенденцій у ширшому економічному контексті дозволяє пов'язати їх із хронічною обмеженістю фінансування вищої освіти, демографічним спадом [11] та інституційною невизначеністю стратегічних пріоритетів розвитку галузі [17]. Скорочення кадрового потенціалу виступає адаптаційною реакцією системи на зовнішні обмеження, однак така адаптація має регресивний характер, оскільки здійснюється за рахунок зменшення ключового виробничого ресурсу, а саме, людського капіталу. Отже, динаміка чисельності НПП і працівників ЗВО відображає не просто кількісні зміни у кадровому складі, а якісну зміну моделі функціонування системи вищої освіти, в межах якої кадрова декапіталізація стає стійким структурним явищем. Саме ця синхронна та тривала тенденція скорочення персоналу формує фундаментальний бар'єр для відновлення людського капіталу, оскільки звужує інституційні можливості вищої освіти [8] виконувати свою довгострокову відтворювальну функцію.

Зростання показників кількості здобувачів вищої освіти в розрахунку як на одного працівника ЗВО так і на одного НПП є безпосереднім кількісним відображенням процесів кадрової декапіталізації (рис. 1). В подальших розрахунках використано показник середньорічної кількості студентів саме денної форми навчання у ЗВО, що підпорядковано МОН України та отримують фінансування за програмою КПКВК 2201160 [19].

Динаміка показника кількості студентів на одного НПП не має чітко вираженого характеру. Прогнозна модель у вигляді лінійної функції  $y = 0,1787x - 352,82$  має невисокий рівень коефіцієнту детермінації ( $R^2 = 0,389$ ), вказує на те, що динаміка освітнього навантаження формується під впливом сукупності різноспрямованих чинників, які не зводяться до лінійної залежності у часі. Виявлена динаміка чисельності НПП та показника кількості здобувачів вищої освіти в розрахунку на одного НПП засвідчила неоднорідність траєкторій їх змін і різний характер реагування на зовнішні та внутрішні обмеження. Наявність стійкої тенденції до скорочення кадрового потенціалу на тлі варіативної, менш передбачуваної динаміки освітнього навантаження свідчить про потенційну зміну механізмів адаптації системи вищої освіти, які неможливо адекватно інтерпретувати виключно в межах динамічного аналізу. З огляду на це, було виокремлено два принципово різні часові періоди, що відрізняються за умовами функціонування системи вищої освіти та характером зовнішніх впливів, зокрема, 2015–2021 роки, етап відносної інституційної стабільності, та 2022–2025 роки.

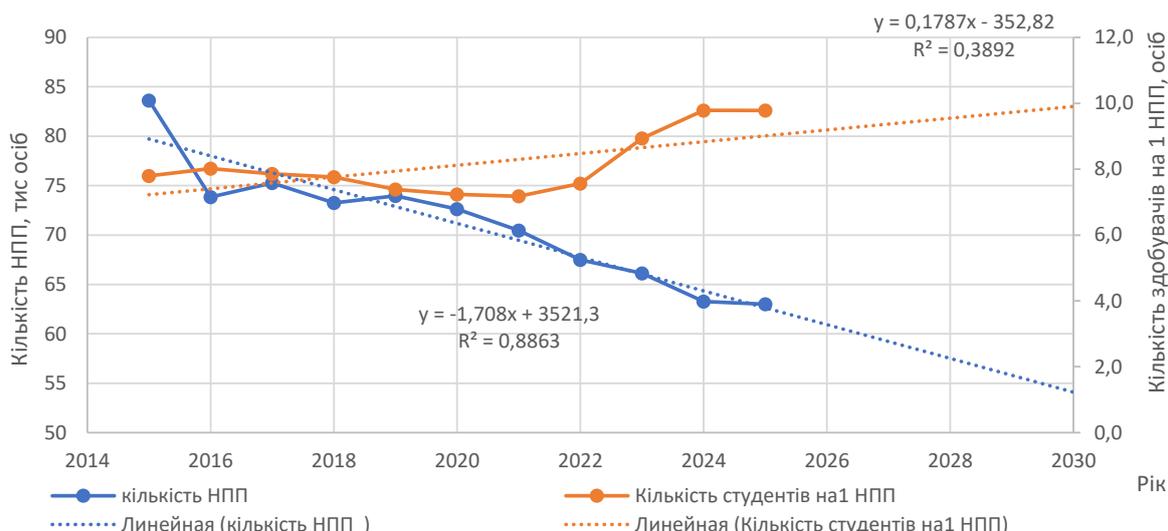
Результати кореляційного аналізу за 2015–2021 роки засвідчили наявність помірного прямого зв'язку між чисельністю НПП та показником кількості студентів на одного викладача (рис. 2). Такий характер залежності вказує на відносну узгодженість динаміки показників, за якої скорочення кадрового потенціалу ще не трансформувалося безпосередньо у зростання індивідуального освітнього навантаження, а система зберігала певні компенсаторні можливості.

Натомість у 2022–2025 роках зафіксовано різко виражений обернений кореляційний зв'язок. Коефіцієнт парної кореляції Пірсона  $r = -0,95$ , що свідчить про дуже тісний обернений лінійний зв'язок між змінними та кількісно відображає якісну зміну режиму функціонування системи вищої освіти. У цей період скорочення чисельності НПП майже лінійно супроводжується зростанням навантаження на одного викладача, що свідчить про вичерпання адаптаційного потенціалу та перехід до моделі інтенсивної експлуатації кадрового ресурсу. Агрегований аналіз за 2015–2025 роки підтверджує стійку обернену залежність середньої сили між показниками (коефіцієнт парної кореляції  $r = -0,658$ ), що відображає домінування довгострокової тенденції кадрово-навантажувальної асиметрії. Це дозволяє зробити висновок про те, що зміна харак-

Таблиця 1 – Динаміка кількості працівників ЗВО, тис осіб

Показник	2015	2017	2019	2021	2023	2025
Кількість НПП	83,6	75,3	73,9	70,5	66,1	63,0
Усього кількість працівників	218,6	194,2	186,3	178,8	162,6	152,7

Джерело: побудовано автором на підставі [19]



**Рисунок 1 – Прогноз динаміки кількості НПП та кількості студентів на 1 НПП до 2030 року**

Джерело: побудовано автором на підставі [19]

Період : 2015 - 2021 pp		
	кількість НПП усього	Кількість студ на1 НПП
кількість НПП усього	1	
Кількість студ на1 НПП	0,47962087	1

Період : 2022 - 2025 pp		
	кількість НПП усього	Кількість студ на1 НПП
кількість НПП усього	1	
Кількість студ на1 НПП	-0,953146521	1

**Рисунок 2 – Результати кореляційного аналізу**

Джерело: авторська розробка

теру взаємозв'язку між чисельністю НПП та освітнім навантаженням є кількісним індикатором структурного зламу, в межах якого декапіталізація кадрового потенціалу трансформується у системний бар'єр відновлення людського капіталу.

За умов стійкого скорочення персоналу саме підвищення індивідуального освітнього навантаження виступає ключовим компенсаторним механізмом, який дозволяє системі вищої освіти формально зберігати здатність до функціонування без адекватного відновлення кадрового потенціалу. Така адаптація має вимушений характер і свідчить про внутрішнє напруження системи, що дедалі більше покладається на інтенсифікацію праці замість розширення або стабілізації людських ресурсів.

Водночас підвищення освітнього навантаження не є нейтральним з показників економічної ефективності. Зростання кількості здобувачів на одного НПП означає обмеження можливостей індивідуальної освітньої траєкторії, звуження часу на науковий супровід і консультативну роботу, а також зниження інтенсивності дослідницької та інноваційної діяльності. У такому контексті формальне збереження обсягів підготовки фахівців супроводжується поступовим знеціненням якісної складової освітнього процесу [18], що трансформує інвестиції у вищу освіту з інструменту довго-

строкового накопичення людського капіталу у механізм короткострокової кількісної компенсації. Зростання освітнього навантаження доцільно розглядати як сигнал зниження ефективності інвестицій у людський капітал, оскільки скорочення часу та ресурсів, що припадають на одного студента денної форми, обмежує потенціал формування висококваліфікованих компетентностей. Відтак, інтенсифікація освітнього процесу за умов кадрової декапіталізації формує прихований бар'єр відновлення людського капіталу, наслідки якого проявляються не одразу, а з відкладеним негативним ефектом для соціально-економічного розвитку.

Декапіталізація кадрового потенціалу вищої освіти стає не лише наслідком фінансових та демографічних обмежень [15], а й системним економічним ризиком, що знижує віддачу від бюджетних інвестицій у людський капітал [5]. За умов скорочення чисельності НПП і зростання освітнього навантаження порушується логіка міжчасового інвестування, у межах якої витрати на підготовку, утримання та розвиток кадрового потенціалу мають трансформуватися у якісні освітні результати з відкладеним соціально-економічним ефектом. Фактична втрата або виснаження цього потенціалу означає, що значна частина раніше здійснених бюджетних витрат не реалізує свого інвестиційного призначення, а набуває ознак поточних, низь-

коєфективних видатків [5]. Маємо констатувати ефект прихованої неефективності бюджетного фінансування, який не фіксується традиційними показниками виконання кошторисів або обсягами підготовки здобувачів освіти. Декапіталізація кадрового потенціалу трансформує систему вищої освіти у модель короткострокової адаптації, де кількісна стабілізація досягається за рахунок інтенсифікації праці, а не через відтворення людського та інтелектуального капіталу. У такому контексті інвестиції у вищу освіту втрачають властивості стратегічного інструменту економічного відновлення та не забезпечують необхідного мультиплікативного ефекту для формування людського капіталу в довгостроковій перспективі.

**Висновки.** Результати проведеного дослідження дозволяють дійти висновку, що декапіталізація кадрового потенціалу вищої освіти в сучасних умовах набула характеру стійкого структурного процесу, який виходить за межі внутрішньоінституційних проблем ЗВО та трансформується у системний бар'єр відновлення людського капіталу. Скорочення чисельності НПП і загального персоналу ЗВО, зафіксоване упродовж досліджуваного періоду, має не випадковий, а інерційний характер, що підтверджується результатами динамічного та прогнозного аналізу. Установлено, що кадрові втрати супроводжуються зростанням освітнього навантаження на одного викладача, яке виступає ключовим компенсаторним механізмом підтримання формального функціонування системи вищої освіти. Водночас така адаптація має регресивний характер, оскільки забезпечується за рахунок інтенсифікації праці НПП та звуження можливостей для наукової діяльності, індивідуального супроводу здобувачів освіти й професійного розвитку. У результаті відбувається поступове знецінення якісної складової освіт-

нього процесу, що негативно впливає на відтворювальний потенціал людського капіталу.

Кореляційний аналіз засвідчив наявність якісної зміни характеру взаємозв'язку між чисельністю НПП та показником освітнього навантаження, що дозволило ідентифікувати структурний злам у функціонуванні системи вищої освіти. Якщо у довоєнний період простежувалася відносна узгодженість динаміки показників, то у 2022–2025 роках скорочення кадрового потенціалу майже лінійно трансформується у зростання навантаження на одного викладача. Агреговані результати за весь період підтверджують домінування довгострокової тенденції кадрово-навантажувальної асиметрії, яка є кількісним проявом поглиблення декапіталізації. Водночас, доведено, що декапіталізація кадрового потенціалу формує прихований економічний ризик неефективності інвестицій у вищу освіту, оскільки бюджетні витрати, спрямовані на утримання та розвиток освітньої системи, не трансформуються у відповідний якісний ефект у сфері людського капіталу. За таких умов вища освіта поступово втрачає функцію стратегічної інвестиційної платформи та ризикує закріпитися в інституційній пастці, у межах якої короткострокова кількісна стабілізація досягається ціною довгострокових втрат інтелектуального й соціального капіталу.

Результати дослідження підтверджують, що подолання бар'єрів відновлення людського капіталу неможливе без цілеспрямованої політики збереження та відтворення кадрового потенціалу вищої освіти. Подальші наукові розвідки доцільно спрямувати на розроблення індикаторів кадрової стійкості та механізмів ув'язки фінансування вищої освіти з якісними параметрами людського капіталу, що дозволить підвищити довгострокову ефективність інвестицій у цю сферу.

#### Список використаних джерел:

1. Becker Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition. NBER. 1964. URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
2. Bezvershenko, Y., Ganguli I., Talavera O. and Gorodnichenko Y. Innovation for economic resilience: Strengthening Ukraine's human capital and science sector, *CEPR Policy Insight* 2025 № 138. URL: <https://cepr.org/publications/policy-insight-138-innovation-economic-resilience-strengthening-ukraines-human-capital>
3. Dinerstein M., Megalokonomou R., Yannelis C. Human Capital Depreciation. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper № 2020-146. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3710039>
4. Lubov Semiv, Yulia Hvozdoanych The intellectual migration of the youth in Ukraine: the backgrounds for «brain circulation». *Journal of International Studies*, 2012. Vol. 5, № 2, pp. 72–81. URL: <https://jois.eu/files/SemivV5N2.pdf>
5. Nikolina I., Makhnachova N., Kuzinska V. Ukraine's Policy on Brain Drain in the Wartime and Post-War Periods. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2024. № 4, p. 149–156. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2024-4/149>
6. OECD. Education at a Glance 2025: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>.
7. OECD. Education at a Glance 2024 Sources, Methodologies and Technical Notes, OECD Publishing Paris. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1787/e7d20315-en>.
8. Science at Risk. Academia in Ukraine in Times of War. 2024. URL: <https://science-at-risk.org/wp-content/uploads/2025/11/science-at-risk-monitoring-report-ukraine-2024-web.pdf>
9. Tristan McCowan. Higher Education for and beyond the Sustainable Development Goals. Palgrave Macmillan. 2019. URL: <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-12522608-a070ec7341.pdf>
10. UNDP. Financial costing of the human capital losses in Ukraine 2023. URL: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke3226/files/2023-10/undp-ua-financial\\_costing\\_of\\_the\\_human\\_capital\\_losses\\_in\\_ukraine.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke3226/files/2023-10/undp-ua-financial_costing_of_the_human_capital_losses_in_ukraine.pdf)
11. World Bank Human Capital Project. Ukraine – Human Capital Index (country brief / portal). URL: <https://humancapital.worldbank.org/en/economy/UKR>
12. World Bank. Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment (RDNA) 2025. URL: [https://mva.gov.ua/media/1/Fourth\\_Rapid\\_Damage\\_and\\_Needs\\_Assessment\\_RDNA4\\_.pdf](https://mva.gov.ua/media/1/Fourth_Rapid_Damage_and_Needs_Assessment_RDNA4_.pdf)
13. Азьмук Н. А. Кадровий потенціал промисловості України: виклики та напрями посилення резильєнтності. *Проблеми економіки*. 2024. № 1. С. 20–27. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-20-27>

14. Бутенко А., Єременко О., Стукало Н. Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2024 році. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, Київ. 2025. 160 с. URL: <https://surl.li/ijmhpi>
15. Вербовський І. А., Макаренко В. І., Філімонова Т. Роль громадськості в забезпеченні функціонування вищої освіти України під час війни. *Педагогічна Академія: наукові записки*. 2024. № 2. DOI: <https://doi.org/10.57125/pedacademy.2024.01.29.05>
16. Ківалов С.В. Формування кадрового потенціалу закладами вищої освіти в умовах війни. *Актуальні проблеми політики*. 2023. Вип. 72. С. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.32782/app.v72.2023.1>
17. Куклін О.В., Азьмук Н.А., Дєрнова І.А. Резильєнтність національної системи вищої освіти: оцінка, напрямки посилення. *Проблеми економіки*. 2023. № 2. С. 63–73. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-2-63-73>
18. Курисько І.В. Тенденції розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти за підтримки держави *Право та державне управління*. 2020. № 1 том 2. DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.1-2.19>
19. Паспорти бюджетних програм за КПКВК 2201160. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ministerstvo-2/diyalnist/byudzhet-ta-zakupivli/byudzhet>
20. Свириденко Д., Гоц Н., Ковтун І., Панченко Л., Семенюк Р., Двигун А. Фінансові та економічні аспекти втрати людського капіталу та протидія цьому виклику української вищої школи. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2021. № 4 (39). С. 559–569. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptop.v4i39.241443>

### References:

1. Becker Gary S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition. NBER. 2020 Available at: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>.
2. Bezvershenko, Y, I Ganguli, O Talavera and Y Gorodnichenko (2025), Innovation for economic resilience: Strengthening Ukraine's human capital and science sector, *CEPR Policy Insight* 138. Available at: <https://cepr.org/publications/policy-insight-138-innovation-economic-resilience-strengthening-ukraines-human-capital>
3. Dinerstein, M., Megalokonomou, R., & Yannelis, C. Human Capital Depreciation (2020). University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper No. 2020-146. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3710039>
4. Lubov Semiv, Yulia Hvozdozych (2012) The intellectual migration of the youth in Ukraine: the backgrounds for «brain circulation». *Journal of International Studies*. Vol. 5, No 2, pp. 72–81. Available at: <https://jois.eu/files/SemivV5N2.pdf>
5. Nikolina I., Makhnachova N., Kuzinska V. (2024). Ukraine's Policy on Brain Drain in the Wartime and Post-War Periods. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. № 4 p 149–156. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2024-4/149>
6. OECD (2025), Education at a Glance 2025: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>
7. OECD (2024) Education at a Glance 2024 Sources, Methodologies and Technical Notes, OECD Publishing Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/e7d20315-en>.
8. Science at Risk. Academia in Ukraine in Times of War. 2024. Available at: <https://science-at-risk.org/wp-content/uploads/2025/11/science-at-risk-monitoring-report-ukraine-2024-web.pdf>
9. Tristan McCowan (2019). Higher Education for and beyond the Sustainable Development Goals. Palgrave Macmillan. Available at: <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-12522608-a070ec7341.pdf>
10. UNDP (2023). Financial costing of the human capital losses in Ukraine Available at: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp-ua-financial-costing\\_of\\_the\\_human\\_capital\\_losses\\_in\\_ukraine.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp-ua-financial-costing_of_the_human_capital_losses_in_ukraine.pdf)
11. World Bank Human Capital Project. Ukraine – Human Capital Index (country brief / portal). Available at: <https://humancapital.worldbank.org/en/economy/UKR>
12. World Bank (2025) Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment (RDNA). Available at: [https://mva.gov.ua/media/1/Fourth\\_Rapid\\_Damage\\_and\\_Needs\\_Assessment\\_RDNA4\\_.pdf](https://mva.gov.ua/media/1/Fourth_Rapid_Damage_and_Needs_Assessment_RDNA4_.pdf)
13. Azmuk N. A. (2024) Kadrovyyi potentsial promyslovosti Ukrainy: vyklyky ta napriamy posylennia rezylentnosti. [Human resources potential of Ukraine's industry: challenges and directions for strengthening resilience]. *Problemy ekonomiky*. №1. P. 20–27. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-20-27>
14. Butenko A, Yeremenko O., Stukalo N. (2025) Dopovid pro yakist vyshchoi osvity v Ukraini, yii vidpovidnist zavdanniam staloho innovatsiynoho rozvytku suspilstva u 2024 rotsi [Report on the quality of higher education in Ukraine and its compliance with the tasks of sustainable innovative development of society in 2024]. *Natsionalne ahentstvo iz zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity*, Kyiv 160 s. Available at: <https://surl.li/ijmhpi>
15. Verbovskiy, I. A., Makarenko, V. I., & Filimonova, T. (2024). Rol hromadskosti v zabezpechenni funktsionuvannia vyshchoi osvity Ukrainy pid chas viiny [The role of the public in ensuring the functioning of higher education in Ukraine during the war.]. *Pedahohichna Akademiia: naukovyi zapysky*, (2). DOI: <https://doi.org/10.57125/pedacademy.2024.01.29.05>
16. Kivalov S.V. (2023) Formuvannia kadrovoho potentsialu zakladamy vyshchoi osvity v umovakh viiny [Formation of human resources potential by higher education institutions in wartime]. *Aktualni problemy polityky*. Vyp. 72. S. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.32782/app.v72.2023.1>
17. Kuklin O. V., Azmuk N. A., Dєrnova I. A. (2023) Rezilientnist natsionalnoi systemy vyshchoi osvity: otsinka, napriamky posylennia [Resilience of the national higher education system: assessment, areas for improvement]. *Problemy ekonomiky*. № 2. S. 63–73. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-2-63-73>
18. Kurysko I.V. (2020) Tendentsii rozvytku kadrovoho potentsialu v zakladakh vyshchoi osvity za pidtrymky derzhavy [Trends in the development of human resources in higher education institutions with state support] *Pravo ta derzhavne upravlinnia*. № 1 Tom 2. DOI: <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.1-2.19>
19. Pasporty biudzhetnykh prohram za KPCVK 2201160 [Passports of budget programmes under KPCVK 2201160.]. *Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy*. Available at: <https://mon.gov.ua/ministerstvo-2/diyalnist/byudzhet-ta-zakupivli/byudzhet>
20. Svyrydenko, D., Hots, N., Kovtun, I., Panchenko, L., Semeniuk, R., & Dvihun, A. (2021). Finansovi ta ekonomichni aspekty vtraty liudskoho kapitalu ta protydia tsomu vyklyku ukraïnskoi vyshchoi shkoly [Financial and economic aspects of human capital loss and countering this challenge in Ukrainian higher education]. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 4 (39), 559–569. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptop.v4i39.241443>

**Pysarchuk Oksana***Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

## **DECAPITALISATION OF HUMAN RESOURCES IN HIGHER EDUCATION AS A BARRIER TO HUMAN CAPITAL RENEWAL**

*The relevance of the study is determined by the intensification of structural imbalances in the higher education system, which manifest themselves in a prolonged reduction in human resources against the backdrop of growing demands on the volume and results of educational activities. Under such conditions, higher education is increasingly losing its ability to perform the strategic function of reproducing human capital, which is particularly important in a period of socio-economic transformation and the need to restore the productive potential of the economy. The purpose of the article is to provide a scientific justification for the decapitalisation of human resources in higher education as a systemic barrier to the restoration of human capital and as a factor that reduces the long-term effectiveness of investments in this area. The methodological basis of the study is a combination of methods of economic and theoretical generalisation, dynamic and predictive analysis, as well as correlation analysis, which made it possible to track changes in the number of scientific and pedagogical workers, the transformation of the educational load, and the nature of the relationships between these indicators in different time periods. The study found that the reduction in the human resources potential of higher education is inertial and persistent, while the increase in educational workload is formed as a forced compensatory mechanism to maintain the formal functioning of the system. A change in the nature of the correlation between the number of scientific and pedagogical workers and workload indicators has been identified, which is interpreted as a quantitative indicator of a structural breakdown in the functioning of higher education and the exhaustion of its adaptive potential. It has been substantiated that the deepening decapitalisation of human resources transforms budgetary expenditure on higher education from a tool for long-term investment in human capital into a mechanism for short-term quantitative stabilisation, accompanied by hidden losses of intellectual and social capital. It has been proven that the preservation of the identified trends creates the risk of an institutional trap, within which the higher education system loses its ability to self-renew and produce quality educational results. The practical value of the article lies in the possibility of using the conclusions obtained to improve approaches to financing higher education, forming indicators of personnel stability, and developing management decisions aimed at preserving and reproducing personnel potential as a key condition for the effective restoration of human capital.*

**Keywords:** *decapitalisation of human resources, higher education, human capital, budgetary investments, educational workload, funding efficiency.*

**JEL classification:** I23, H52, J24

*Дата надходження статті: 28.01.2026*

*Дата прийняття статті: 20.02.2026*

*Дата публікації статті: 03.03.2026*