

**Дзвінчук Дмитро Іванович,**

доктор філософських наук, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, вул. Короля Данила, 13, м. Івано-Франківськ, 76010; dzvin56@ukr.net; <https://orcid.org/0000-0002-6391-3822>

**Бурса Олег Іванович,**

магістр публічного управління та адміністрування, голова Великобичківської селищної ради; вул. М. Грушевського, 108, смт. Великий Бичків, Закарпатська обл., 90615; ol.bursa@ukr.net, <https://orcid.org/0009-0008-0010-8691>

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ

**Анотація.** У статті йдеться про людський капітал як основний чинник розвитку територіальних громад в Україні. Актуалізується необхідність дослідження людського капіталу у зв'язку із процесами децентралізації в Україні та становленням економіки знань. Людський капітал розглядається як фундаментальна основа трудового потенціалу територіальної громади. Людський капітал виступає фактором виробництва, що приносить дохід в результаті ефективного використання знань, навичок, досвіду, мобільності набутих в результаті здійснення інвестицій основними суб'єктами. Звертається увага на усвідомлення ключової ролі людини та її здібностей в отриманні економічних, соціальних та статусних ефектів, зміщення зайнятості у нематеріальну сферу виробництва, інтелектуалізацію управлінської діяльності. Доведено, що елементами впливу на соціально-економічний та культурний розвиток громади є спільна діяльність та партнерство органів місцевого управління, підприємницьких структур, населення території на підставі визначених принципів щодо їх взаємодії. Визначаються окремі організаційно-управлінські та психологічні труднощі, які заважають сталому розвитку територіальних громад. Акцентовано увагу на необхідності постійного навчання та підвищення кваліфікації управлінців, здобуття ними спеціальної управлінської освіти, розвитку лідерських якостей шляхом участі в різних науково-комунікативних заходах. Проведений аналіз дає змогу дійти висновку про те, що індивідуальний людський капітал лежить в основі людського капіталу суб'єкта господарювання та територіальної громади. Кожен житель громади є цінним інтелектуальним ресурсом і суб'єктом життєдіяльності громади та вносить свій вклад у сталий розвиток територіальної громади.

**Ключові слова:** людський розвиток, людський капітал, складові людського капіталу, територіальна громада, інтелектуалізація управлінської діяльності.

**Dzvinchuk Dmytro Ivanovych,**

Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Honoured Worker of Education of Ukraine, Director of the Institute of Humanitarian Training and Public Administration, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, 13, Korolya Danyla Str., Ivano-Frankivsk, 76010; dzvin56@ukr.net; <https://orcid.org/0000-0002-6391-3822>

**Bursa Oleh Ivanovych,**

Master of Public Management and Administration, head of Velikobychkiv settlement council, 108, M. Hrushevsky Str., smt. Velykyi Bychkiv, Transcarpathian region, 90615; ol.bursa@ukr.net; <https://orcid.org/0009-0008-0010-8691>

## HUMAN CAPITAL AS A DETERMINING FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF TERRITORIAL COMMUNITIES IN UKRAINE

**Abstract.** The article deals with human capital as a key factor in the development of territorial communities in Ukraine. The need to study human capital in connection with the processes of decentralisation in Ukraine and the formation of the knowledge economy is being actualised. Human capital is seen as the fundamental basis of the labour potential of a territorial community. Human capital is a factor of production that generates income as a result of the effective use of knowledge, skills, experience, and mobility acquired as a result of investments by the main actors. Attention is drawn to the awareness of the key role of a person

*and his or her abilities in obtaining economic, social and status effects, shifting employment to the intangible sphere of production, and intellectualising management activities. It is proved that the elements of influence on the socio-economic and cultural development of the community are the joint activities and partnership of local governments, business structures, and the population of the territory on the basis of certain principles of their interaction. The authors identifies certain organisational, managerial and psychological difficulties that hinder the sustainable development of territorial communities. Attention is focused on the need for continuous training and professional development of managers, their special managerial education, and the development of leadership skills through participation in various scientific and communicative events. The analysis allows us to conclude that individual human capital is the basis of the human capital of a business entity and a territorial community. Each community resident is a valuable intellectual resource and a subject of community life and contributes to the sustainable development of the territorial community.*

**Key words:** *human development, human capital, components of human capital, territorial community, intellectualisation of management activities.*

**Постановка проблеми.** Незаперечним свідченням того, що в Україні впродовж тривалого часу людські ресурси територіальних громад, як і багатьох інших детермінованих часток суспільства, не входили до переліку пріоритетних напрямів зацікавленості науки і практики публічного управління та адміністрування можна вважати той факт, що в Україні тільки у жовтні 2017 року в рамках співпраці Програми Ради Європи «Децентралізація і територіальна консолідація в Україні» та НАДС проведено перший семінар-тренінг з застосування сучасних інструментів управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування для представників об'єднаних територіальних громад (ОТГ) [4, с. 185]. Після того появляється багато різних комунікативних заходів для управлінців територіальних громад та зростає інтерес наукової громадськості до людського чинника в місцевому управлінні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Помітним явищем у сфері наукового осмислення реформи децентралізації в Україні, аналізу її механізмів та інструментів стала публікація двох колективних монографій за редакцією Р. Плюща: «Міське самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні» [10] і «Міське самоврядування в Україні: євроінтеграційний шлях» [11]. У монографії С. Романюка «Децентралізація: теорія та практика застосування» [15] проаналізовано теоретичні й практичні аспекти децентралізації як складного інструменту державного управління, розглянуто вплив децентралізації на місцевий та регіональний розвиток, а також наявні підходи щодо вимірювання рівня децентралізації. У монографії Х. Патицької [12] досліджуються теоретичні, методологічні та прикладні засади формування та використання фінансово-економічного потенціалу територіальних громад в контексті завдань реформування міс-

цевого самоврядування та адміністративно-територіального устрою в Україні. Акцентовано увагу на ролі фінансово-економічного потенціалу як основи реалізації економічних можливостей території. Запропоновано методичні засади діагностики ефективності фінансово-економічного потенціалу адміністративно-територіальних одиниць різних рівнів. У наукових доповідях «Децентралізація і формування політики регіонального розвитку в Україні» [19] та «Децентралізація влади: порядок денний на середньострокову перспективу» [5] колектив авторів із Національного інституту стратегічних досліджень, проаналізувавши перебіг децентралізації в Україні загалом та в окремих регіонах зокрема і розглянувши вплив реформи на формування політики регіонального розвитку, сформував підходи щодо оцінювання впливу децентралізації на соціально-економічний розвиток громад та запропонував низку рекомендацій щодо її успішного продовження.

Рекомендації щодо розвитку людського капіталу посідають чільне місце серед пріоритетів структурної політики, визначених ОЕСР для низки країн (ОЕСД, 2021 [23]). Однак, незважаючи на таку увагу як в економічній теорії, так і в політичній практиці, емпіричні дані, що пов'язують людський капітал з економічними результатами, є проблематичними, особливо на мікроекономічному рівні (на рівні територіальних громад).

**Метою** статті є обґрунтування людського капіталу як визначального чинника розвитку територіальних громад в Україні.

**Виклад матеріалу.** Теорія людського капіталу була сформована Т. Шульцом та Г. Беккером, які обґрунтували економічну поведінку людини і ефективність інвестицій у людський капітал. Т. Шульц під людським капіталом розуміє здібності і знання, які люди отримують від «шкільної освіти, навчання на робочому місці, зміц-

нення здоров'я і зростаючого запасу економічної інформації» [26]. Г. Беккер вважає, що «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи» [21, р. 48]. Людський капітал відтворюється і формується в цілому у трьох сферах: сфері освіти – формуються знання, навички, вміння, інтелектуальний капітал і потенціал; сфері охорони здоров'я – забезпечується здоровий стан людського капіталу, шляхом профілактики і лікування запобігаються різноманітні захворювання людини і усуваються їхні негативні наслідки, в результаті продовжується економічно активний період людського капіталу; сфері соціального захисту і соціального забезпечення – соціальна підтримка різних груп населення, які її потребують.

Як вважають експерти Світового банку, «людський капітал – це знання, навички та здоров'я, які люди акумулюють протягом свого життя, що дає їм змогу реалізовувати свій потенціал як корисних членів суспільства. Термін «людський капітал» означає економічну цінність досвіду та навичок працівника. Людський капітал включає в себе такі активи, як освіта, професійна підготовка, інтелект, навички, здоров'я та інші речі, які цінують роботодавці, такі як лояльність і пунктуальність [29].

За результатами дослідження факторів економічного зростання, проведеного Світовим банком у 192 країнах, у 64 % країн економічне зростання досягається за рахунок саме людського капіталу, і лише у 16 % країн – за рахунок використання виробничого потенціалу, та у 20 % – за рахунок природних ресурсів. Отже, у структурі національного багатства багатьох розвинених країн домінує людський капітал, який складає від 2/3 до 3/4 від загальної величини національного багатства [14].

Людський капітал можна визначити в широкому сенсі як запас знань, навичок та інших особистих характеристик, втілених у людях, які допомагають їм бути більш продуктивними. Інвестиції в людський капітал включають інвестиції у формальну освіту (дошкільна освіта, формальна шкільна та вища освіта, програми навчання для дорослих), а також неформальне навчання та досвід роботи на робочому місці. Ширше визначення включає також охорону здоров'я.

Розуміння детермінант економічного зростання було в центрі уваги науковців впродовж десятиліть. Починаючи зі стандартної агре-

гованої виробничої функції, де випуск економіки є функцією праці, капіталу та технологічних змін (Солоу, 1956 [28]), розширені неокласичні моделі зростання включали людський капітал як фактор виробництва. У цих моделях зміна валового внутрішнього продукту на одного працівника пов'язана зі зміною людського капіталу, причому остання має лише обмежений вплив, оскільки здатність країни інвестувати в людський капітал стикається з природними обмеженнями (Hanushek and Woessmann, 2021 [24]).

На противагу цьому, в науковій літературі, присвяченій ендегенному зростанню, стверджується, що зростання в кінцевому підсумку зумовлене інноваціями і що людський капітал є ключовим для підвищення інноваційного потенціалу країни (Шумпетер [27], Лукас [25]) та інші). У цих моделях зміни у ВВП на одного працівника пов'язані з рівнем людського капіталу, а останній впливає на довгострокові темпи зростання.

Людський капітал – це феномен, який не є продуктом виключно свідомого вибору працівника чи наміру роботодавця, а, окрім іншого, є результатом впливу різноманітних обставин на сферу соціально-трудова відносин. Прагнення до забезпечення відповідних умов й визначає сьогодні основну різницю між успішними соціумами та тими, майбутнє яких залишається невідомим [8, с. 106].

Стабільний тип розвитку людського капіталу можливо сформулювати у сприятливих умовах, що потребує постійного зовнішнього стимулювання, оскільки його основним завданням є збереження досягнутого рівня соціально-економічного розвитку території та усунення негативних наслідків руйнівних процесів. Людський капітал спроможний самостійно генерувати позитивні ефекти, активізувати резерви територій, реалізувати антикризову програму.

Отже, людський капітал є рушійною силою розвитку, так як дає змогу зберегти досягнуті параметри територіальної соціально-економічної системи [13].

Відповідно до існуючих наукових досліджень, структура вкладень у людський капітал охоплює такі види інвестицій: витрати на освіту (вартість загальної і спеціальної освіти, формальна і неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи); витрати на охорону здоров'я (фізичне і психічне здоров'я людини); пошук інформації, міграція, мобільність; мотивація; НДДКР, інформатизація, інтелектуальні новації; екологія і здоровий спосіб життя; культура і дозвілля [7, с. 27].

На думку Н. Бенько, у структурі інвестицій в людський капітал слід виокремити сім складових: інвестиції в освіту, інвестиції в професійну підготовку, інвестиції в науку, інвестиції в охорону здоров'я, інвестиції в інновації, інвестиції в мобільність і пошук інформації, інвестиції в культуру, догляд за дітьми і виховання [3, с. 100-101].

Сьогодні основним і визначальним видом інвестицій в людський капітал є освіта, ці інвестиції вважаються високорентабельними інвестиціями. Порівняно з ефективністю інвестицій у фізичний та інші форми капіталу ефективність інвестицій в людський капітал є суттєво більш вигідними як стосовно окремої людини, так і стосовно всього суспільства [22, р. 5].

Основним стратегічним ресурсом, який визначає ефективність використання природного, виробничого чи інших видів капіталу являється людський потенціал, що безпосередньо впливає на темпи і якість економічного зростання територіальних громад. У складі людського потенціалу територіальних громад слід розрізняти соціо-демографічний, трудовий, підприємницький та інноваційний потенціал, як сумарну сукупність потенціалів кожного з членів такої громади, що в силу ефекту синергії здатна забезпечити її ефективне функціонування та розвиток.

В свою чергу, соціо-демографічний потенціал територіальних громад включає такі складові як чисельність та територіальний розподіл населення громади; частку економічно активного населення; рівень платоспроможності населення; рівень освіти та соціальний захист населення в межах територіальних громад; міграційні процеси та ін.

Саме в зв'язку з цим увага науковців останнім часом концентрується на проблемах створення якісно нових, потрібних у виробництві і на ринку праці продуктивних здібностей людських ресурсів – кадрового наповнення і основи будь-якого суб'єкта господарювання [24; 30].

Розглядаючи трудовий потенціал як ресурсну категорію, слід зазначити, що у відповідності до визначення поняття «потенціал», він повинен включати джерела, засоби, ресурси, які можуть бути використані для вирішення певних завдань, досягнення цілей, забезпечення можливостей окремої особи, суспільства чи держави у трудовій сфері. Зокрема, як зазначає В. Яценко, трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуаль-

ний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір здійснювати трудову діяльність [20].

На думку В. Мікловди [9], основними складовими трудового потенціалу являються:

психофізіологічний потенціал – здатність і схильність людини до праці, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи;

кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибина і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність людей до праці визначеного змісту і складності;

соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Відповідно ці складові впливають на соціально-економічний та культурний розвиток територіальної громади.

В Україні за період 2015-2020 рр. утворено 1074 ОТГ. У 2015 р. їх кількість становила 159 ОТГ, у 2016 р. – 366 ОТГ, що на 207 громад більше, ніж у попередньому періоді. Найактивнішим етапом у добровільному формуванні ОТГ був 2017 р. Станом на кінець року нараховувалося 664 ОТГ, що на 299 більше попереднього. [16, с. 89].

У червні та липні 2020 р. на законодавчому рівні було впроваджено нормативно-правові документи, які внесли зміни у систему адміністративно-територіального устрою базового рівня (визначення адміністративних центрів та затвердження територіальних громад) та формування нової системи адміністративно-територіального устрою субрегіонального (районного) рівня (утворення та ліквідація районів). Таким чином, було сформовано 1470 територіальних громад, з них: міських – 410 територіальних громад, селищних – 433 територіальних громад, сільських – 627 територіальних громад.

Утворення нових районів відбулося виключно для оптимальної організації системи виконавчої влади: місцеві адміністрації, фіскальні органи, поліція, прокуратура, державне управління статистики, суди. Повноваження і основний ресурс було передано у громади.

Децентралізація була тісно пов'язана із реформами, для запровадження яких на рівні ОТГ доводилося приймати непопулярні рішення, наприклад, закривати малокомплектні школи у зв'язку з оптимізацією та підвищенням якості освітніх послуг; реформа системи охо-

рони здоров'я також не завжди була синхронізована із децентралізацією. Ці реформи, які від початку мали бути частиною однієї комплексної стратегії, проводилися окремо. Крім того, давалася ознака недостатня координація між установами на центральному рівні. Міністерство розвитку громад та територій було провідною інституцією децентралізації, але не несло відповідальності за галузеві реформи, які були розроблені та впроваджувалися на регіональному рівні іншими міністерствами [17].

Складною проблемою для новостворених ОТГ виявилось залучення до управління ними висококваліфікованих спеціалістів. Низька якість кадрового складу зазвичай пов'язана з тим, що більшість об'єднаних громад утворена винятково з сіл, які не можуть забезпечити співробітникам ОМС конкурентну зарплату та високі стандарти життя. Давалася ознака і невисока кількість осіб з вищою освітою серед службовців місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (не більше двох третин) [6].

Недостатній рівень кваліфікації кадрів частково пов'язаний із поширеною у дореформений час жорсткою централізацією прийняття управлінських рішень, що, наприклад, не вимагало від бухгалтерів у сільських радах досконалого знання Бюджетного кодексу, оскільки бюджету зазвичай їм надходили з районного рівня. Однією з проблем є й те, що більшість фахівців – люди пенсійного та передпенсійного віку, яким немає заміни. На заваді нормальній роботі органів місцевого самоврядування стоїть і відсутність фахівців, які належно володіють іноземною мовою, хоча б для написання проектних заявок.

Відсутність якісних кадрів призводить до неефективного використання фінансових ресурсів територіальних громад, неспроможності освоїти кошти державних субвенцій на розвиток. Органи місцевого самоврядування ОТГ виявилися не готовими до запровадження стратегічного планування та програмування розвитку громад, залучення інвестицій та отримання грантів.

Зокрема сьогодні на Прикарпатті функціонує 62 територіальні громади, сформованих шляхом багаторазових обговорень на сесії обласної ради та сотень зустрічей з крайними на рівні районів і громад, проведених Офісом реформ, представниками влади та науковцями. Лише на кафедрі публічного управління та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (ІФНТУНГ) впродовж 2016-2021 років за заочною формою

навчалось 639 здобувачів, з яких 212 (33 %) були чинними працівниками органів місцевого самоврядування, а 65 (10 %) – керівниками. Значна кількість службовців пройшла навчально-консультативний процес в Івано-Франківському відокремленому підрозділі «Центр розвитку місцевого самоврядування» (ВП ЦРМС), відкритому в травні 2017 року, до якого включено викладачів і науковців названої кафедри. Колективом кафедри проводилися наукові дослідження, що фінансуються з бюджету держави, за рахунок грантів міжнародних проєктів та за замовленням інших інституцій [4]. Значно масштабніше охоплення й потужніший вплив на свідомість керівництва, функціонерів і населення територіальних громад Прикарпаття та на зміни в їх ментальності мали обґрунтовані і розроблені колективом науковців кафедри публічного управління та адміністрування рекомендації щодо поширення досвіду управління з використанням інтелектуальних ресурсів громад, які реалізовувалися спільно із Івано-Франківським ВП ЦРМС, оскільки передбачене Перспективним планом формування територій громад Івано-Франківської області потребувало підтримки й сприяння у вигляді реалізації низки заходів з надання методичної й навчально-консультативної допомоги територіальним громадам.

У червні 2021 року, підписуючи Меморандум співпраці, тодішній ректор ІФНТУНГ Є. Крижанівський відзначав, що це буде співробітництво на якісно вищому рівні задля реалізації задумів щодо розвитку нашого регіону. Університет та Агенція зможуть спільно реалізовувати освітні проєкти, впливати на розподіл та управління трудовими ресурсами на користь Прикарпаття. Спільними зусиллями готові виконувати наукові проєкти в царині раціонального використання матеріалів, оптимізації ресурсів, енергетики. У межах цього проєкту університетом було надано технічну допомогу щодо облаштування сонячної електростанції «Богородчанська-1», яка має потужність 2,8 МВт, а її річне виробництво електроенергії становить 2,8 млн кВт/год [1].

Разом з тим, потрібні суспільству перетворення вітчизняної системи місцевого самоврядування шляхом створення системи територіальних громад з наділенням останніх цілковито новими правами і повноваженнями, функціями і ресурсами, актуалізують проблему професійної готовності корпусу як чинних сьогодні, так і потенційних майбутніх керівників і посадових осіб місцевого самоврядування до управління

системою місцевого самоврядування. Саме тому висновок науковців, що «...до керівництва й управління життєдіяльністю новоутворених територіальних громад їх населення повинно обирати людей «розумової праці», здатних таким чином впливати на використання в межах територіальної громади усіх видів ресурсів, щоб генеровані громадою результати забезпечували її населенню економічний, екологічний і соціальний добробут», можна і слід уважати цілком істинним [4]. Підтвердженням цього є висновки з досліджень результативності та ефективності функціонування органу управління громадою (коефіцієнта ефективності управління територіальної громади), що враховує рівень місцевих податків та видатки на утримання органу територіальної громади, за яким першість в області належить Букачівській, другою є Івано-Франківська, а замикають цей рейтинг Спаська, Витвицька та Ланчинська громади. Рейтинг кращих із 20 громад області очолюють Калуська, Долинська та Коломийська громади. За результатами індикативного рейтингу першість за Івано-Франківською, Калуською та Коломийською громадами. Завершують цей список Старобогородчанська та Підгайчицька громади.

Як цілком слушно вважають науковці кафедри публічного управління та адміністрування ІФНТУНГ, основою розвитку професіоналізму працівників територіальних громад є інтелектуалізація праці останніх через постійне оволодіння ними новими технологічними парадигмами мислення, налагодження міжособистісних інтелектуальних відносин та вміння використовувати сучасні цифрові технології включно із штучним інтелектом [2].

Для виникнення ефекту синергії необхідно використовувати уже існуючий досвід концентрації зусиль органів управління на поєднання в єдине ціле не тільки спільних фізичних зусиль населення, а й управлінських технологій інтеграції інтелектуального ресурсу всіх членів громади, інтелект кожного з яких є придатним для виконання будь-яких професійних обов'язків – починаючи від простого управління домогосподарствами і закінчуючи управлінням досягненням економічно-соціально-екологічного добробуту всієї громади [4, с. 182].

**Висновки.** Проведений аналіз дає змогу дійти висновку про те, що органам місцевого публічного управління періодично потрібно переглядати стратегію розвитку територіальної громади відповідно до її переваг та недоліків, розробляти місцеві програми розвитку людського капіталу,

активізувати зусилля у напрямі пошуку ініціативних креативних жителів громади для взаємодії на рівні «апарат управління громадою-громадськість-бізнес», посилення співробітництва громад.

На нашу думку, тільки належним чином вмотивовані люди будуть генерувати і реалізувати в громадах потрібні соціальні інновації й належним чином організовуватимуть функціонування та розбудову територіальних громад в умовах сталого розвитку.

Отже, потрібно регулярно підвищувати професійну компетентність великої кількості керівників на місцевому рівні, щоб вони стали справжніми лідерами і могли ефективно керувати територіями, суттєво збільшувати інвестиції в розвиток людського капіталу на місцевому рівні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Арабчук Я. Здобутки й перспективи реформ з децентралізації на Прикарпатті. *Координати публічного управління*. 2023. № 1. URL: <https://kpu-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/1/1>.
2. Арабчук Я., Колісник М., Куліковський Р., Хамчук Г. Інтелектуалізація персоналу органів місцевого самоврядування територіальних громад України як необхідна складова їх професіоналізації. *Координати публічного управління*. 2023. № 1. URL: <https://kpu-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/2/2>.
3. Бенько Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 96–104.
4. Дзвінчук Д. І., Лютий М. О., Панасюк Р. В., Петренко В. П. Інтелект у публічному управлінні ресурсами територіальних громад України : наукова монографія / За ред. проф. Дзвінчука Д. І. і проф. Петренка В. П. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2023. 368 с.
5. Жаліло Я. А., Шевченко О. В., Романова В. В. та ін. Децентралізація влади : порядок денний на середньострокову перспективу : аналітична доповідь / за ред. Я. А. Жаліло. Київ : НІСД, 2019. 192 с.
6. Жук В. Напрями розвитку та зміцнення управлінського потенціалу органів місцевої влади. URL: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Juli08/01.htm>.
7. Ларіна Ю., Брацлавська О. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації : [монографія]. К. : ВЦ «Академія», 2012. 248 с.
8. Мельничук Д. П. Людський капітал : пріоритети модернізації суспільства в контексті підвищення якості життя населення : монографія. Житомир : Полісся, 2015. 564 с.
9. Мікловда В. П. Активізація соціально-трудового потенціалу регіону: монографія / [В. П. Мікловда,

- М. М. Пітюлич, Г. С. Кесарчук] / за ред. В. П. Мікловди. Ужгород, 2013. 156 с.
10. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні : колективна монографія / за заг. ред. Р.М. Плюща. Київ : Рідна мова, 2016. 744 с.
  11. Місцеве самоврядування в Україні : євроінтеграційний шлях : колективна монографія / за заг. ред. Р.М. Плюща. Київ : Рідна мова, 2016. 808 с.
  12. Патицька Г. Фінансово-економічний потенціал територіальних громад : механізми функціонування та активізації : монографія / Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долишнього НАН України. Львів, 2019. 209 с.
  13. Пронько Л. М. Особливості відтворення людського капіталу сільських територій. *Продовольчі ресурси*. 2022. № 18. Т. 10. URL: <https://iprjournal.kyiv.ua/index.php/pr/article/view/609/460>.
  14. Рибка А. О. Пропозиції щодо зміцнення людського капіталу на рівні територіальної громади. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/160/4739/9950-1?inline=1>.
  15. Романюк С. А. Децентралізація: теорія та практика застосування: монографія. Київ, 2018. 216 с.
  16. Сахно Т. А. Економічні засади формування територіальних громад у розвитку регіону. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка». Черкаси, 2023. 277 с.
  17. Солодкий С., Левонюк Т., Баласанян В. та ін. Взаємозв'язок між децентралізацією та європейською інтеграцією. [Б.м.], 2020. 30 с. URL: [http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/Decentralization\\_ukr\\_web-2.pdf](http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/Decentralization_ukr_web-2.pdf).
  18. Сопов А. К. Чинник розвитку людського капіталу в процесі формування та діяльності спроможних об'єднаних територіальних громад. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 38. URL: <https://ej-journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/648/639>.
  19. Шевченко О. В., Романова В. В., Жаліло Я. А. та ін. Децентралізація та формування політики регіонального розвитку в Україні : наукова доповідь / за ред. д.е.н. Я. А. Жаліло. Київ : НІСД, 2020. 153 с.
  20. Яценко В. М. Аналіз стану людського капіталу підприємств АПК у період трансформації економіки України. *Економіка АПК*. 2007. № 6. С. 108–109.
  21. Becker G. The Human Capital : a Theoretical and Empirical Analysis Reference to Education. New York : Columbia University Press, 1964. 265 p.
  22. Bubluk M., Rybyska O. Economic assessment and forecasting of the social component of man-made economy. *Econtechmod : an international quarterly journal on economics in technology, new technologies and modeling process*. Lublin, Rzescow. 2016. № 5 (1). P. 3–10.
  23. Economic Policy Reforms 2021: Going for Growth: Shaping a Vibrant Recovery, OECD Publishing, Paris, URL: <https://doi.org/10.1787/3c796721-en>.
  24. Hanushek E. and Woessmann L. Education and Economic Growth. In Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance. Oxford University Press, 2021. URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.651>.
  25. Lucas R. On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*. 1988. Vol. 22/1. P. 3–42. URL: [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7).
  26. Schultz T. Investment in Human Capital. URL: <http://www.ssc.wisc.edu/walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz.pdf>.
  27. Schumpeter J. The theory of economic development. Duncker & Humblot, 2006.
  28. Solow R. A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*. 1956. Vol. 70/1. P. 65. URL: <https://doi.org/10.2307/1884513>.
  29. The World Bank. What is human capital and why does it matter? URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions>.
  30. Wille B., Heyde F., Vergauwe J., De Fruyt F. Understanding dark side personality at work: Distinguishing and reviewing nonlinear, interactive, differential, and reciprocal effects. *International Journal of Selection and Assessment*. 2022. Volume 1–21. URL: <https://doi.org/10.1111/ijasa.12407>.

## REFERENCES:

1. Arabchuk, Ya. (2023). Achievements and prospects of decentralisation reforms in the Carpathian region [Zdobutky i perspektyvy reform z detsentralizatsii na Prykarpatti]. *Coordinates of Public Administration*, 1, Retrieved from <https://kpu-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/1/1> [in Ukrainian].
2. Arabchuk, Ya., Kolisnyk, M., Kulikovskiy, R., & Khamchuk, H. (2023). Intellectualisation of the staff of local self-government bodies of territorial communities of Ukraine as a necessary component of their professionalisation [Intelektualizatsiia personalu orhaniv mistsevoho samovriaduvannia terytorialnykh hromad Ukrainy yak neobkhidna skladova yikh profesionalizatsii]. *Coordinates of Public Administration*, 1. Retrieved from <https://kpu-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/2/2> [in Ukrainian].
3. Benko, N. M. (2020). Interrelation of the structure of human capital and investments in human capital [Vzaiemozviazok struktury liudskoho kapitalu ta investytsii u liudskiy kapital]. *Business Inform*. № 10. С. 96–104. [in Ukrainian].
4. Dzvinchuk, D. I., Liutyi, M. O., Panasiuk, R. V., & Petrenko, V. P. (2023). Intelligence in the public management of resources of territorial communities of Ukraine [Intelekt u publichnomu upravlinni resursamy terytorialnykh hromad Ukrainy]: monograph. / Edited by prof. D.I. Dzvinchuk and prof. V.P. Petrenko. Ivano-Frankivsk: Misto NV, 368 p. [in Ukrainian].
5. Zhalilo, Y. A., Shevchenko, O. V., Romanova, V. V. et al. (2019). Decentralisation of power: an agenda for the medium term [Detsentralizatsiia vlady: poriadok

- dennyi na serednostrokovu perspektyvu]: analytical report / edited by Y.A. Zhalilo. Kyiv: NISS, 192 p. [in Ukrainian].
6. Zhuk, V. Directions of development and strengthening of the management potential of local authorities [Napriamy rozvytku ta zmitsnennia upravlinskoho potentsialu orhaniv mistsevoi vlady]. Retrieved from <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Juli08/01.htm> [in Ukrainian].
  7. Larina, Y., & Bratslavska, O. (2012). Human Capital Development in the Context of Globalisation [Rozvytok liudskoho kapitalu v umovakh hlobalizatsii]: [monograph]. K.: VC «Akademia», 248 s. [in Ukrainian].
  8. Melnychuk, D.P. (2015). Human capital: priorities of modernisation of society in the context of improving the quality of life of the population [Liudskyi kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naseleattia]: monograph. Zhytomyr: Polissia, 564 p. [in Ukrainian].
  9. Miklovda, V. P. (2013). Activation of the social and labour potential of the region [Aktyvizatsiia sotsialno-trudovoho potentsialu rehionu]: monograph / [V.P. Miklovda, M.M. Pityulych, G.S. Kesarchuk] / edited by V.P. Miklovda. Uzhhorod, 156 p. [in Ukrainian].
  10. Local Self-Government in the Context of Decentralisation of Power in Ukraine [Mistseve samovriaduvannia v umovakh detsentralizatsii vlady v Ukraini] (2016): a collective monograph / edited by R.M. Plyushch. Kyiv: Ridna Mova, 744 p. [in Ukrainian].
  11. Local self-government in Ukraine: the European integration path [Mistseve samovriaduvannia v Ukraini: yevrointehratsiinyi shliakh] (2016): a collective monograph / edited by R.M. Plyushch. Kyiv: Ridna Mova, 808 s. [in Ukrainian].
  12. Patytska, H. (2019). Financial and Economic Potential of Territorial Communities: Mechanisms of Functioning and Activation [Finansovo-ekonomichnyi potentsial terytorialnykh hromad: mekhanizmy funktsionuvannia ta aktyvizatsii]: Monograph / M.I. Dolishnyi Institute of Regional Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine. Lviv, 209 p. [in Ukrainian].
  13. Pronko, L. M. (2022). Features of reproduction of human capital in rural areas [Osoblyvosti vidtvorennia liudskoho kapitalu silskykh terytorii]. *Food resources*, 2022, 18, 10. Retrieved from <https://ipr-journal.kyiv.ua/index.php/pr/article/view/609/460> [in Ukrainian].
  14. Rybka, A. O. (2021). Proposals for strengthening human capital at the level of territorial community. Retrieved from <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/160/4739/9950-1?inline=1> [in Ukrainian].
  15. Romaniuk, S. A. (2018). Decentralisation: theory and practice of application [Detsentralizatsiia: teoriia ta praktyka zastosuvannia]: monograph. Kyiv, 216 p. [in Ukrainian].
  16. Sakhno, T. A. (2023). Economic bases of formation of territorial communities in the development of the region [Ekonomichni zasady formuvannia terytorialnykh hromad u rozvytku rehionu]. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in speciality 051 «Economics». Cherkasy, 277 s. [in Ukrainian].
  17. Solodkyi, S., Levoniuk, T., Balasanyan, V. et al. (2020). The relationship between decentralisation and European integration [Vzaiemozviazok mizh detsentralizatsiieiu ta yevropeiskoiu intehratsiieiu]. [B.m.], 30 s. [in Ukrainian].
  18. Sopov, A.K. (2020). The factor of human capital development in the process of formation and activity of capable united territorial communities [Chynnyk rozvytku liudskoho kapitalu v protsesi formuvannia ta diialnosti spromozhnykh obiednanykh terytorialnykh hromad]. *Bulletin of Kherson State University. Series «Economic Sciences»*, 38. Retrieved from <https://ejournal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/648/639> [in Ukrainian].
  19. Shevchenko, O. V., Romanova, V. V., Zhalilo, Ya. A. et al. (2020). Decentralisation and the formation of regional development policy in Ukraine [Detsentralizatsiia i formuvannia polityky rehionalnoho rozvytku v Ukraini]: scientific supplement / edited by Doctor of Economical Sciences Ya. Zhalilo. Kyiv: NISS, 153 p. [in Ukrainian].
  20. Yatsenko, V. M. (2007). Analysis of the state of human capital of agricultural enterprises in the period of transformation of the Ukrainian economy [Analiz stanu liudskoho kapitalu pidpriemstv APK u period transformatsii ekonomiky Ukrainy]. *Ekonomika APK*, 6, 108–109. [in Ukrainian].
  21. Becker, G. (1964). *The Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis Reference to Education*. New York: Columbia University Press, 265 p. [in English].
  22. Bubluk, M., Rybytska, O. (2016). Economic assessment and forecasting of the social component of man-made economy. *Econtechmod: an international quarterly journal on economics in technology, new technologies and modeling process*. Lublin, Rzescow, 5 (1), 3–10. [in English].
  23. *Economic Policy Reforms 2021: Going for Growth: Shaping a Vibrant Recovery*, OECD Publishing, Paris, Retrieved from <https://doi.org/10.1787/3c796721-en> [in English].
  24. Hanushek, E. and Woessmann, L. (2021). Education and Economic Growth. In *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*. Oxford University Press, Retrieved from <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.651> [in English].
  25. Lucas, R. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22/1, 3–42, Retrieved from [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7) [in English].
  26. Schultz, T. (2012). Investment in Human Capital. Retrieved from <http://www.ssc.wisc.edu/walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz.pdf> [in English].
  27. Schumpeter, J. (2006). *The theory of economic development*. Duncker & Humblot [in English].
  28. Solow, R. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of*



- Economics*, Vol. 70/1, p. 65, Retrieved from <https://doi.org/10.2307/1884513> [in English].
29. The World Bank. What is human capital and why does it matter? Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> [in English].
30. Wille, B., Heyde, F., Vergauwe, J., & De Fruyt, F. (2022). Understanding dark side personality at work: Distinguishing and reviewing nonlinear, interactive, differential, and reciprocal effects. *International Journal of Selection and Assessment*, Volume 1–21, Retrieved from <https://doi.org/10.1111/ijsa.12407> [in English].