

Бузецький Ігор Григорович, здобувач Інституту тваринництва Національної академії аграрних наук України, +38(063)027-19-93, buzetskyiihor@gmail.com, ORCID ID: 0009-0002-6767-2138.

*Інститут тваринництва Національної академії аграрних наук України
м. Харків, вул. Тваринників, 1-А, Харків, Харківська область, 61026 (Кулиничі)*

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Анотація. У статті досліджено інституційні засади розвитку людського капіталу в умовах децентралізації в Україні, яка з 2014 року супроводжується глибинними змінами у сфері публічного управління. Розкрито значення ефективного інституційного середовища для формування людського капіталу через забезпечення рівного доступу до якісної освіти, охорони здоров'я, соціальних та культурних послуг. Обґрунтовано, що розширення повноважень територіальних громад та фінансова децентралізація створюють нові можливості для управління розвитком людського капіталу на місцевому рівні. Водночас виявлено низку бар'єрів: нормативну незавершеність, кадрову нестачу, нерівність ресурсного забезпечення та слабку цифрову інфраструктуру. Проаналізовано міжнародний досвід (Польща, країни ЄС), який підтверджує ефективність локалізованих моделей розвитку. Запропоновано п'ять напрямів посилення інституційної спроможності громад, зокрема розвиток кадрів, нормативне вдосконалення, фінансове вирівнювання та партнерства з науковими й освітніми установами.

Ключові слова: людський капітал, децентралізація, територіальна громада, інституційна спроможність, місцеве самоврядування, публічне управління, сталий розвиток.

Buzetskyi Ihor, Acquirer, +38(063)027-19-93, buzetskyiihor@gmail.com, ORCID ID: 0009-0002-6767-2138.

*Livestock Farming Institute of National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine
Kharkiv, Tvarynnykyv Street, 1-A, Kharkiv, Kharkiv region, 61026 (Kulynichi)*

INSTITUTIONAL PRINCIPLES OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN DECENTRALIZATION

Abstract. The article examines the institutional foundations of human capital development in the context of decentralization in Ukraine, which has been accompanied by systemic changes in public administration since 2014. Theoretical and methodological approaches to understanding human capital as a strategic resource for regional development are substantiated, emphasizing its dependence on the effectiveness of local institutions. It is demonstrated that the institutional environment plays a key role in ensuring access to quality education, healthcare, culture, social services, and economic activity. The influence of decentralization processes on creating new institutional opportunities for territorial communities in managing human capital is outlined, particularly through financial decentralization, expanded powers, and localized decision-making.

The main barriers to effective human capital development at the regional level are identified based on the analysis of the current legal framework, local self-government reform outcomes, and empirical observations. These include institutional incompleteness, lack of qualified personnel, uneven resource

distribution among communities, a deficit in strategic planning, and underdeveloped digital infrastructure. Particular attention is paid to international experience in managing human capital in decentralized systems (EU, Poland, Scandinavian countries), demonstrating the effectiveness of localized approaches to human development governance.

The study proposes five key areas for enhancing the institutional capacity of territorial communities: improving regulatory and legal support, developing the human resource capacity of local self-government, refining financial support mechanisms, activating youth policy, and establishing partnerships with educational and scientific institutions. It is emphasized that sustainable human capital development under decentralization is possible only with a coherent state policy focused on synergy between institutional reforms, investment in people, and strategic territorial development management.

Keywords: human capital, decentralization, territorial community, institutional capacity, local self-government, public administration, sustainable development.

Постановка проблеми. Починаючи з 2014 року, Україна активно реалізує реформу децентралізації, що передбачає докорінну зміну системи публічного управління через делегування значної частини повноважень, фінансових ресурсів та відповідальності органам місцевого самоврядування. У результаті формуються нові інституційні умови функціонування територіальних громад, що безпосередньо впливають на характер та динаміку соціально-економічного розвитку. Одним із ключових ресурсів такого розвитку виступає людський капітал – сукупність знань, умінь, професійних навичок, здоров'я та інших особистісних характеристик індивідів, які формують продуктивний потенціал суспільства.

У цьому контексті особливої актуальності набуває необхідність поглибленого аналізу ролі інституцій – як державних, так і локальних – у створенні умов для якісного відтворення та зростання людського капіталу. Саме інституційне середовище визначає можливості доступу до якісної освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку та соціальної інтеграції, що є базовими складовими формування людського капіталу на всіх рівнях. Ефективність інституцій, їхня адаптивність до потреб громади та здатність реалізовувати стратегічні підходи до розвитку людського капіталу виступають ключовими факторами забезпечення конкурентоспроможності та стійкості соціально-економічних систем в умовах децентралізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливо зазначити, що наукова дискусія щодо інституційних засад розвитку людського капіталу в умовах децентралізації постійно поглиблюється. Зокрема, Малік М. Й. та Забуранна Л. В. підкреслюють важливість сільських громад як ключових інституцій у розвитку людського капіталу, адже саме через створення якісного життєвого середовища, розширення їхніх повноважень та адаптацію міжнародних моделей державної підтримки до українських умов можливо забезпечити сталість цього процесу [1]. Більш того, Г. Ю. Міщук у своїх дослідженнях розкриває взаємозв'язок між прямими іноземними інвестиціями та інституційними чинниками розвитку людського капіталу. Вона справедливо наголошує, що саме якісне інституційне середовище є необхідною умовою для ефективного залучення інвестицій у розвиток людського капіталу, зокрема в освіту та охорону здоров'я [2].

У свою чергу, Ю. М. Андрійчук акцентує увагу на тому, що інституційні передумови децентралізації можуть виступати потужним каталізатором для підвищення ефективності місцевого управління. Це, в кінцевому підсумку, створює реальні передумови для розвитку людського капіталу шляхом розширення повноважень територіальних громад, покращення доступу до публічних послуг та підвищення якості управлінських рішень, адаптованих до місцевих потреб [3]. Крім того, О. Д. Зачоса обґрунтовує необхідність трансформації інституційного забезпечення управління людським капіталом в умовах економіки знань. Автор акцентує на важливості розвитку інститутів інноваційної освіти, підтримки інноваційного навчання та зміцнення соціальних інститутів як чинників, що безпосередньо впливають на якість людського капіталу [4]. Також, Н. Е. Красностанова та Р. Г. Стоян підкреслюють роль цілей сталого розвитку як основи для стратегічного планування людського капіталу на мезорівні, зокрема на рівні територіальних громад. На їхню думку, інтеграція нематеріальних аспектів людського капіталу в державну політику та локальні стратегії є необхідною умовою ефективної реалізації децентралізаційної реформи [5].

Проте, незважаючи на вагомі теоретичні й прикладні напрацювання, низка аспектів цієї проблематики залишається недостатньо вивченою. Зокрема, потребує поглибленого дослідження вплив організаційної культури громад, механізмів міжмуніципального співробітництва та цифровізації управлінських процесів на ефективність розвитку людського капіталу. У зв'язку з цим подальші наукові розвідки мають бути спрямовані на вивчення синергії між інституційними змінами, стратегічним плануванням та інвестиціями в людський капітал у територіальному вимірі.

Мета статті: обґрунтувати теоретико-методологічні засади та визначити ключові інституційні чинники, що впливають на розвиток людського капіталу в умовах децентралізації, з урахуванням сучасних викликів у сфері публічного управління, а також запропонувати напрямки підвищення інституційної спроможності територіальних громад як передумови ефективного формування, використання та відтворення людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал зазвичай розуміють як сукупність знань, навичок, компетенцій, здоров'я та інших характеристик людини, що впливають на її продуктивність і суспільний розвиток. Класичні економісти (Т. Шульц, Г. Беккер) заклали основу теорії людського капіталу, наголошуючи, що інвестиції в освіту, професійну підготовку та здоров'я людини підвищують її внесок у економіку протягом життя. Сучасні дослідження підкреслюють, що людський розвиток тісно пов'язаний з людським капіталом і є якісною динамічною зміною стану цього капіталу в межах соціально-економічної системи. Причому поняття людського розвитку включає не лише економічні, а й культурні та інституційні компоненти. Інституції – тобто “правила гри” та організації в суспільстві (закони, установи, норми) – визначально впливають на формування і реалізацію людського капіталу [6]. Саме інституційне середовище (система освіти, охорони здоров'я, ринок праці, органи влади) створює умови для накопичення знань і навичок, їх використання та захисту прав людини. Так, ефективні місцеві інституції можуть

забезпечувати сприятливі умови життєвого середовища, необхідні для всебічного розвитку особистості та її самореалізації [7]. Водночас слабкі або нестабільні інституції гальмують розвиток людського капіталу, посилюють відтік кваліфікованих кадрів і погіршують якість життя. Рекомендації щодо розвитку людського капіталу займають чільне місце серед пріоритетів структурної політики в розвинутих країнах (за оцінками ОЕСР), що вказує на загальне розуміння: інституційні реформи і інвестиції в людину мають іти поруч. Таким чином, теоретико-методологічний підхід до людського капіталу вимагає врахування інституційних засад – від нормативно-правових актів до організаційних механізмів, які формують “правила гри” для розвитку та використання людського потенціалу.

Децентралізація влади в Україні, розпочата після 2014 року, створила нові інституційні умови для розвитку людського капіталу на місцевому рівні. Поштовхом до реформи стало ухвалення у квітні 2014 року Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади. У Концепції прямо вказано, що стара система надмірно подрібнених та фінансово слабких громад не забезпечувала сприятливого середовища для життя людей і надання якісних публічних послуг. Метою реформи декларувалося формування ефективного місцевого самоврядування, спроможного створити повноцінне життєве середовище для громадян, забезпечити доступні та якісні публічні послуги, залучити населення до управління та узгодити інтереси держави і громад. Для цього передбачалося укрупнення громад (створення спроможних громад із достатньою ресурсною базою), розмежування повноважень між рівнями влади за принципом субсидіарності, фінансова децентралізація та державний нагляд за законністю рішень на місцях [7].

Практична реалізація реформи почалася з прийняттям Закону України “Про добровільне об’єднання територіальних громад” (2015 р.), який запровадив механізм добровільного укрупнення громад. У 2015–2019 роках сотні дрібних сільських та селищних рад об’єдналися в більші об’єднані територіальні громади (ОТГ) [8]. Держава стимулювала цей процес фінансово (через субвенції на розвиток інфраструктури) і нормативно (затвердження перспективних планів об’єднання

областями). До середини 2020 року процес добровільного об'єднання фактично завершився: загалом було сформовано 1 469 нових територіальних громад, що покрили майже всю територію країни (не враховуючи тимчасово окуповані території) [9].

У жовтні 2020 року відбулися перші місцеві вибори на новій територіальній основі, що ознаменувало перехід до повномасштабної роботи нових громад. Паралельно Верховна Рада ухвалила у липні 2020 року новий адміністративно-територіальний устрій районного рівня, скоротивши кількість районів і узгодивши їх межі з межами громад. Таким чином, станом на червень 2021 року в Україні діяла нова система місцевого самоврядування: базовий рівень – об'єднані громади (з набагато більшими повноваженнями та ресурсами, ніж колишні сільради), середній рівень – укрупнені райони (з обмеженими функціями), та регіональний – області. Нормативно-правові акти та офіційні документи реформи визначили інституційні рамки, в яких громади можуть розвивати людський капітал. Окрім згаданої Концепції-2014 і Закону-2015, важливими були: зміни до Бюджетного та Податкового кодексів (фінансова децентралізація), Закон “Про співробітництво територіальних громад” (2014) – для міжмуніципальної кооперації, освітня та медична реформи (децентралізація управління школами і первинною медициною), а також ряд підзаконних актів (методики формування спроможних громад, перспективні плани тощо) [11].

Науковці відзначають, що децентралізація стала комплексним інструментом державного управління, який вплинув на місцевий і регіональний розвиток. Зокрема, С. Романюка (2017) у монографії докладно проаналізував теорію і практику децентралізації, в тому числі її вплив на соціально-економічний розвиток регіонів та підходи до вимірювання рівня децентралізації [12]. Колективні наукові праці під ред. Р. Плюща (2018) узагальнили перший досвід реформи та окреслили євроінтеграційний контекст місцевого самоврядування [13]. Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД) у 2020 р. підготував доповідь, де проаналізував перебіг реформи за регіонами, вплив децентралізації на регіональну політику і надав

“дорожню карту” завершення реформи та рекомендації на майбутнє [14]. Загалом, до середини 2021 року інституційні засади децентралізації закріплені: сформовано нові громади з власними виборними радами і виконками, розподілено ресурси (бюджети) та відповідальність за основні послуги, запроваджується інститут префектів для нагляду за законністю рішень (планувалось конституційно закріпити реформу). Ці зміни створили підґрунтя для активізації розвитку людського капіталу на місцях, адже саме громади отримали інструменти впливу на освіту, охорону здоров’я, соціальний захист, місцевий економічний розвиток тощо.

Розвиток людського капіталу в умовах децентралізації є актуальним питанням не лише для України – багато європейських країн пройшли подібний шлях, і їх досвід може бути корисним. Європейський Союз у своїй регіональній політиці надає велику увагу інвестуванню в людський капітал на місцевому рівні. Через інструменти Когезійної політики ЄС (Європейський соціальний фонд, Європейський фонд регіонального розвитку) фінансуються проекти підвищення кваліфікації робочої сили, покращення систем освіти і професійної підготовки в регіонах, розвиток інновацій – все це спрямовано на зменшення диспропорцій розвитку та зміцнення людського потенціалу територій. Дослідження, проведені в Польщі, показують, що інвестиції ЄС у людський капітал (наприклад, тренінги, освіту) позитивно впливають на економічний розвиток на місцевому рівні.

Польща є одним з найуспішніших прикладів децентралізації в Східній Європі. Після реформ 1990-х років польські гміни (громади) отримали широкі повноваження в управлінні школами, охороною здоров’я, місцевим розвитком. Нині їхній досвід свідчить про високу ефективність місцевого самоврядування у розвитку людського капіталу. Зокрема, польські гміни стали відповідальними засновниками шкіл і мають значну автономію в формуванні бюджету освіти та кадровій політиці. Дослідники відзначають, що місцева влада Польщі фактично є відповідальним “власником” шкіл і володіє широкими повноваженнями в їх фінансуванні та управлінні, що дозволяє краще адаптувати освіту до потреб громади [15]. Це призвело до підвищення якості освіти і ефективнішого використання коштів, порівняно з централізованими

системами. Інший аспект – місцеві програми охорони здоров'я та соціальної підтримки: у Польщі, Чехії, Словаччині громади реалізують власні ініціативи (напр. співфінансування амбулаторій, програми підтримки сімей), що доповнюють національну політику і краще враховують місцеву специфіку.

Принцип субсидіарності та європейські стандарти місцевого самоврядування (закріплені в Європейській хартії місцевого самоврядування, ратифікованій Україною [16] передбачають, що максимальна кількість питань публічної політики повинна вирішуватися на найближчому до громадянина рівні. Це стосується і питань розвитку людського капіталу – освіти, культури, місцевого економічного розвитку. У країнах Скандинавії, наприклад, муніципалітети відповідають і за школи, і за значну частину системи охорони здоров'я, що дозволило їм досягти дуже високих соціальних стандартів. В Естонії та Латвії в ході реформ відбулося укрупнення самоврядування (аналогічно до української моделі ОТГ), і тепер громади активно залучають цифрові технології для надання освітніх послуг і підвищення кваліфікації кадрів (концепція “розумного села” як місце, де мешканці мають доступ до дистанційного навчання, електронної медицини тощо). Таким чином, міжнародний досвід підтверджує: децентралізація створює сприятливі умови для розвитку людського капіталу, якщо супроводжується належною підтримкою та контролем. Успішні європейські практики показують, що інвестиції в людей на місцевому рівні (через освіту, охорону здоров'я, професійний розвиток, соціальний захист) дають суттєвий ефект для стійкого зростання. Водночас важливо, щоб місцеві інституції мали достатню спроможність – кадрову, фінансову, організаційну – реалізувати ці завдання. Саме проблеми спроможності детальніше розглянемо далі.

Незважаючи на потенційні переваги, на практиці громади України на початок 2021 року стикаються з низкою бар'єрів, що стримують ефективне управління розвитком людського капіталу. Ці проблеми можна умовно розділити на нормативно-інституційні, кадрові та фінансово-економічні (рис. 1).

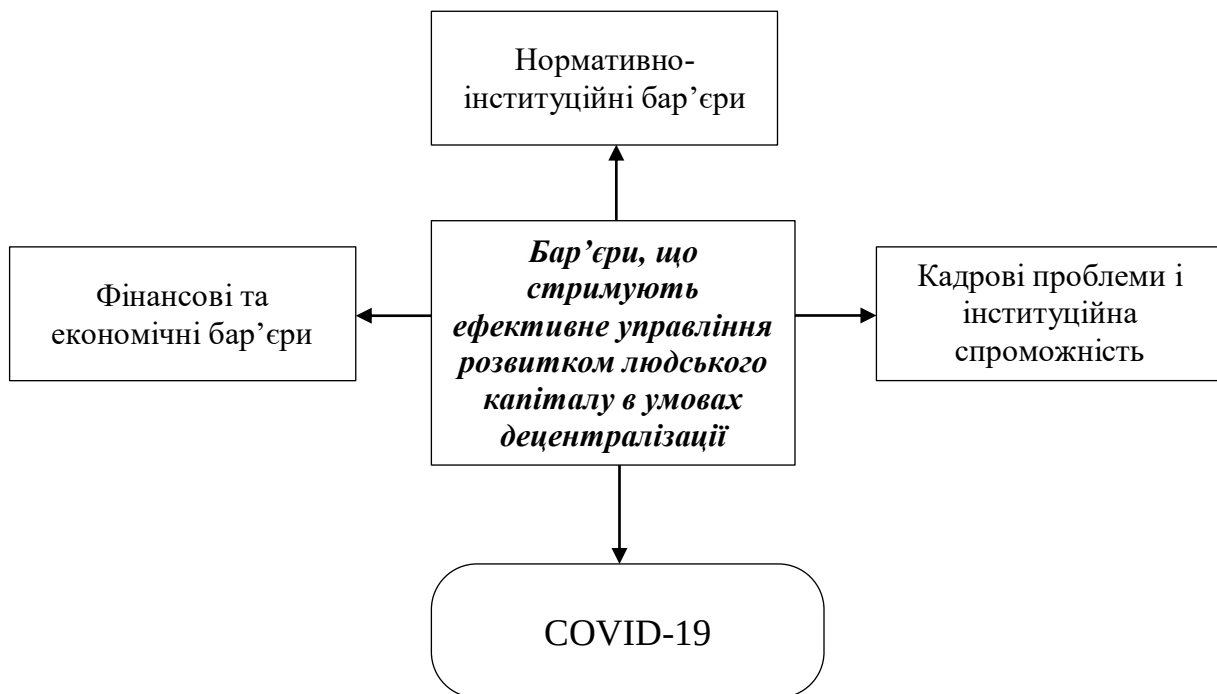


Рисунок 1 – Бар'єри, що стримують ефективно управління розвитком людського капіталу в умовах децентралізації

1. Нормативно-інституційні бар'єри. Децентралізація ще вимагає завершення і узгодження усіх аспектів. Станом на середину 2021 року не внесені зміни до Конституції щодо нового адміністративно-територіального устрою, що частково створює правову невизначеність. Відчувається “інституційна недостатність”, коли формально повноваження розмежовані, але механізми координації між рівнями влади недопрацьовані. НІСД зазначив, що за умов інституційної недостатності важко чітко розмежувати компетенції між рівнями, і багато питань потребують гнучкої співпраці замість жорсткої адміністративної підпорядкованості [13]. Наприклад, сфери освіти чи охорони здоров'я: формально громади відповідають за школи і амбулаторії, але фінансово залежать від державних субвенцій і методичних вказівок профільних міністерств. Відсутність закону про місцеві державні адміністрації (чи префекти) ускладнювала державний нагляд за дотриманням стандартів послуг. Також не існує дієвої системи моніторингу розвитку людського

капіталу на рівні громад – статистика в розрізі ОТГ обмежена, що ускладнює оцінку ефективності політик. Це нормативне поле ще потребує вдосконалення.

2. Кадрові проблеми і інституційна спроможність. Якість людського капіталу самих органів місцевого самоврядування стала критичним фактором успіху реформи. На жаль, дослідження засвідчили низький компетентнісний рівень багатьох новообраних голів громад та їх виконавчих команд, особливо у питанні використання сучасних механізмів публічного управління [16]. Багато громад, особливо сільських, зіштовхнулися з браком кваліфікованих спеціалістів – фінансистів, освітян-менеджерів, фахівців з економічного розвитку. Стара система підготовки кадрів для місцевого самоврядування є недостатньою. В результаті, навіть отримавши нові повноваження, деякі громади не змогли повністю ними скористатися через дефіцит знань і навичок у персоналу. Це відображається і на спроможності залучати кошти: хтось активно пише грантові заявки і відкриває освітні центри, а хтось – ні. Крім того, відтік молоді з сіл та малих міст (міграція до великих міст або за кордон) погіршує кадрову ситуацію – залишилося менше активних людей, які могли б бути агентами змін. За даними опитувань, проведених серед сільських мешканців після об'єднання громад, лише 10 % респондентів у Київській області хотіли б, щоб їхні діти залишилися жити в цих громадах, а в Черкаській області таких не було взагалі [16]. Це тривожний сигнал про те, що молодь не бачить перспектив – частково через брак сучасних можливостей для розвитку (освіта, робота) на місцях. Отже, людський капітал “витікає” з громад, якщо не створити відповідні умови.

Водночас, варто відзначити й позитивне: багато громад усвідомлює проблему і вже з 2019 року почали вкладати кошти у навчання своїх працівників (курси підвищення кваліфікації, тренінги за підтримки програм міжнародної допомоги). Деякі ОТГ налагодили співпрацю з закладами вищої освіти – наприклад, укладали угоди з університетами про стажування студентів чи експертний супровід розробки стратегії розвитку. Така співпраця з науковим середовищем рекомендується

фахівцями як дієвий шлях підвищення кадрового потенціалу громади. У проекті за підтримки Чеської Республіки було показано синергічний ефект партнерства між громадами і університетом у підготовці фахівців [17].

3. Фінансові та економічні бар'єри. Хоча загалом фінансова децентралізація збільшила ресурси на місцях, проте залишлася значна нерівність між громадами. Багато сільських ОТГ, особливо в депресивних регіонах, є дотаційними і залежать від базової дотації та цільових субвенцій. Їх власних доходів ледве вистачає на утримання шкіл та апарату ради, що обмежує можливості інвестувати в розвиткові проекти. Крім того, державні субвенції (освітня, медична) часто розподіляються за формулами, які не враховують всіх потреб: наприклад, громада може отримати недостатньо коштів на малокомплектні школи або на лікарські амбулаторії в гірських районах. Бюджетне законодавство теж має нюанси: якщо громада економить освітню субвенцію (через оптимізацію шкіл), вона не може спрямувати ці залишки на інші потреби освіти без дозволу центральної влади. Такі фінансові правила знижують мотивацію до ефективності. Інфраструктурна нерозвиненість багатьох територій – погані дороги, відсутність інтернету в селах – також є бар'єром для розвитку людського капіталу, адже без доріг важко довести дітей до опорної школи, без інтернету – впровадити сучасні освітні технології. Крім того соціально-економічні ризики: бідність населення, безробіття, що залишилися високими у сільській місцевості. Це все накладається на спад населення (смертність перевищує народжуваність) і міграцію, про яку згадано вище. Таким чином, багато громад стартували реформу в доволі складних умовах і потребують час та ресурси, щоб подолати ці бар'єри.

4. Варто згадати окремо, хоч це і тимчасовий фактор пандемію COVID-19, яка створила додаткове навантаження на громади: потрібно було оперативно організовувати дистанційне навчання, підтримувати медицину, здійснювати соцзахист в нових умовах. Це випробування оголило сильні і слабкі сторони: десь змогли розгорнути ефективну комунікацію і допомогу, а десь – ні. Але головне, що

пандемія показала критичну важливість розвитку цифрових навичок населення, готовності системи освіти до дистанційної роботи – тобто важливість інвестування в людський капітал задля стійкості до криз.

Таким чином, інституційна спроможність громад є поки що нерівномірною. Є успішні приклади, де нові інституційні умови вже дали поштовх розвитку (зростає підприємницька активність, громади виграють гранти, відкривають ЦНАПи, STEM-лабораторії у школах). Але є й чимало громад, де тривають процеси “притирання”, де старі підходи гальмують нові можливості. Для України важливо вирівняти цей потенціал, щоб децентралізація повною мірою стала рушієм розвитку людського капіталу по всій країні, а не лише у поодиноких громадах.

Децентралізація в Україні створила інституційні умови для активізації розвитку людського капіталу на місцевому рівні. Громади отримали розширені повноваження в управлінні освітою, охороною здоров’я, соціальною сферою та місцевим розвитком, що підтверджує ключову роль людського капіталу у зміцненні спроможності територій. Водночас, станом на середину 2021 року реалізація цього потенціалу залишається частковою через нормативні, кадрові й фінансові обмеження.

Для подолання зазначених викликів та посилення інституційної спроможності громад у сфері розвитку людського капіталу пропонуються такі пріоритетні кроки:

1. Завершення нормативної бази та координації. Потрібно закріпити реформу конституційно, оновити закони про місцеве самоврядування та префектів, а також забезпечити координацію секторальних політик (освіта, медицина) між центром і громадами. Важливо створити національну систему моніторингу індикаторів людського капіталу на рівні громад.

2. Розвиток кадрового потенціалу. Необхідно посилити навчальні програми для службовців громад, запровадити обов’язкові курси для новообраних голів і старост, підтримувати обмін досвідом між громадами, а також розвивати мережі професійної взаємодії.

3. Фінансова підтримка і вирівнювання. Слід удосконалити формули розподілу субвенцій, підтримати інвестиції в освіту, охорону здоров'я та інфраструктуру розвитку молоді. Доцільно проводити грантові конкурси для громад і стимулювати міжмуніципальне співробітництво.

4. Залучення молоді та збереження кадрів. Держава і громади мають впроваджувати програми для залучення молодих фахівців, підтримувати стартапи, культурні й освітні ініціативи, а також розвивати середовище, сприятливе для життя і самореалізації.

5. Партнерства та інновації. Варто активізувати співпрацю з університетами, створювати науково-освітні платформи в громадах, просувати цифровізацію та навчання цифровій грамотності як новий вимір людського капіталу.

Висновок: сталий розвиток людського капіталу – це марафон, а не спринт. Децентралізація дала стартові можливості, але потрібна довгострокова взаємодія державних та місцевих інституцій. Безперервне інвестування в людину, у знання, здоров'я, культуру – ось запорука успішності громад у майбутньому. Виграють ті громади, які вже сьогодні ставлять людину в центр своєї стратегії. Україна, зі свого боку, повинна забезпечити, щоб жодна громада не залишилася осторонь: підтримати слабших, стимулювати лідерів, поширювати найкращий досвід. Лише за таких умов реформа децентралізації повністю реалізує свій потенціал і країна отримає міцний фундамент людського розвитку на всій території.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Малік М. Й., Забуранна Л. В. Розвиток сільських територій в умовах децентралізації влади. *Економіка АПК*. № 7, 2017. С. 5–14.
2. Міщук Г. Ю. Прямі іноземні інвестиції та інституційні складові розвитку людського капіталу: аналіз зв'язку. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. № 3, 2016. С. 119–127.
3. Андрійчук Ю. М. Інституційні складові формування об'єднаних територіальних громад в умовах реформи децентралізації управління. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. № 2(2), 2018. С. 9–17.
4. Зачоса О. Д. Інституційне забезпечення управління людським капіталом в системі формування економіки знань. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. № 1, 2017. С. 48–51.

5. Красностанова Н. Е., Стоян Р. Г. Цілі сталого розвитку в контексті формування та розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*. № 2, 2020. 56 с.
6. Стрижак, О. О. Інституціональні аспекти людського капіталу та людського розвитку. *Вісник Запорізького національного університету: Зб. Наук. Праць. Економічні науки*. № 3(31), 2016. С.148–155.
7. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р. (2014). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80#Text>
8. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». (2015). *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 13, ст. 91. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>
9. Список територіальних громад. (n.d.). Retrieved from <https://decentralization.ua/newgromada#:~:text=%D0%92%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%96%20%D0%B2%20%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96%20%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BE,%D0%BC%D0%B5%D0%B6%D0%B0%D1%85%20%D0%94%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97%20%D1%82%D0%B0%20%D0%9B%D1%83%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9>
10. Закон «Про співробітництво територіальних громад». (2014). *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 34, ст. 1167. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text>
11. Романюк С. А. Децентралізація: теорія та практика застосування, 2018.
12. Місцеве самоврядування в Україні: євроінтеграційний шлях. (Р. М. Плющ, ред.). РІДНА МОВА, 2016.
13. Децентралізація і формування політики регіонального розвитку в Україні. (Я. А. Жаліло, ред.). НІСД, 2020.
14. Levitas T., Herczyński J. (2002). Decentralization, Local Governments and Education Reform in Post-Communist Poland. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/237211571_Decentralization_Local_Governments_and_Education_Reform_in_Post-Communist_Poland
15. Європейська хартія місцевого самоврядування. (1985). Рада Європи. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036#Text
16. Сокольська Т., Джегур Г., Поліщук С., Лобачова С. Значення людського капіталу у формуванні спроможних об'єднаних територіальних громад України. *Аспекти публічного управління*. № 9(5), 2021. С. 36–46. <https://doi.org/10.15421/152146>
17. The Importance of Human Capital in The Formation of Capable United Territorial Communities of Ukraine. *Public administartion aspects*. № 9(5), 2021. P. 36–46. <https://doi.org/10.15421/152146>

REFERENCES:

1. Malik M. Y., Zaburanna L. V. Rozvytok silskykh terytorii v umovakh detsentralizatsii vlady [Rural development in the context of decentralization of power]. *Ekonomika APK*. № 7, 2017 S. 5–14.
2. Mishchuk H. Yu. Priami inozemni investytsii ta instytutsiini skladovi rozvytku liudskoho kapitalu: analiz zv'iazku [Foreign direct investment and institutional components of human capital development: analysis of the relationship]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia. Ekonomichni nauky*. № 3, 2016. S. 119–127.
3. Andriichuk Yu. M. Instytutsiini skladovi formuvannia ob'iednanykh terytorialnykh hromad v umovakh reformy detsentralizatsii upravlinnia [Institutional components of the formation of united territorial communities in the context of the reform of decentralization of management]. *Ekspert: paradyhmy yurydychnykh nauk i derzhavnoho upravlinnia*. № 2(2), 2018. S. 9–17.

4. Zachosa O. D. Instytutsiine zabezpechennia upravlinnia liudskym kapitalom v systemi formuvannia ekonomiky znan [Institutional support for human capital management in the system of knowledge economy formation]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. № 1, 2017. S. 48–51.
5. Krasnostanova N. Ye., Stoian R. H. Tsili staloho rozvytku v konteksti formuvannia ta rozvytku liudskoho kapitalu [Sustainable development goals in the context of formation and development of human capital]. *Biznes Inform.* № 2, 2020. 56 s.
6. Stryzhak O. O. Instytutsionalni aspekty liudskoho kapitalu ta liudskoho rozvytku [Institutional aspects of human capital and human development]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu: Zb. Nauk. Prats. Ekonomichni nauky*. № 3 (31), 2016. S. 148–155.
7. Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvannia mistsevoho samovriaduvannia ta terytorialnoi orhanizatsii vlady v Ukraini. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 1 kvitnia 2014 r. № 333-r. [On the approval of the Concept of reforming local self-government and territorial organization of power in Ukraine. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated April 1, 2014 № 333-p]. (2014). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80#Text>
8. Zakon Ukrainy «Pro dobrovilne ob'iednannia terytorialnykh hromad» [Law of Ukraine "On the voluntary association of territorial communities"]. (2015). *Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR)*, № 13, st. 91. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>
9. Spysok terytorialnykh hromad [List of territorial communities]. (n.d.). Retrieved from <https://decentralization.ua/newgromada#:~:text=%D0%92%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%96%20%D0%B2%20%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96%20%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BE,%D0%BC%D0%B5%D0%B6%D0%B0%D1%85%20%D0%94%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97%20%D1%82%D0%B0%20%D0%9B%D1%83%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9>
10. Zakon «Pro spivrobitnytstvo terytorialnykh hromad» [Law "On cooperation of territorial communities"]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR)*, № 34, 2014. st. 1167. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text>
11. Romaniuk S. A. (2018). *Detsentralizatsiia: teoriia ta praktyka zastosuvannia* [Decentralization: theory and practice of application].
12. Mistseve samovriaduvannia v Ukraini: yevrointehratsiinyi shliakh [Local self-government in Ukraine: European integration path]. (2016). (R. M. Pliushch, Ed.). RIDNA MOVA.
13. Detsentralizatsiia i formuvannia polityky rehionalnoho rozvytku v Ukraini [Decentralization and formation of regional development policy in Ukraine]. (2020). (Ya. A. Zhalilo, Ed.). NISD.
14. Levitas T., Herczyński J. (2002). *Decentralization, Local Governments and Education Reform in Post-Communist Poland*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/237211571_Decentralization_Local_Governments_and_Education_Reform_in_Post-Communist_Poland
15. Yevropeiska khartiia mistsevoho samovriaduvannia [European Charter of Local Self-Government]. (1985). Rada Yevropy. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036#Text
16. Sokolska T., Dzhehur H., Polishchuk S., Lobachova S. Znachennia liudskoho kapitalu u formuvanni spromozhnykh ob'iednanykh terytorialnykh hromad Ukrainy [The importance of human capital in the formation of capable united territorial communities of Ukraine]. *Aspekty publichnoho upravlinnia*. № 9(5), 2021. S.36-46. <https://doi.org/10.15421/152146>
17. The Importance of Human Capital in The Formation of Capable United Territorial Communities of Ukraine. *Public administartion aspects*. № 9(5), 2021. S. 36–46. <https://doi.org/10.15421/152146>

Надійшла до редакції 02.08.2021.