

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-55-12>

УДК 331.101.262:332.1

Амеліна Наталія Костянтинівна

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки,
Національний транспортний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3807-5991>

Редько Наталія Олександрівна

старший викладач кафедри економіки,
Національний транспортний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3411-6218>

Жижома Марина Костянтинівна

старший викладач кафедри економіки,
Національний транспортний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3560-3958>

Nataliia Amelina, Nataliia Redko, Maryna Zhyzhoma
National Transport University

**РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ
РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ
DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AS A DRIVER
OF REGIONAL ECONOMIC GROWTH IN UKRAINE
UNDER CONDITIONS OF DECENTRALIZATION**

Анотація. Стаття присвячена дослідженню ролі людського капіталу як ключового детермінанта економічного зростання регіонів України в умовах децентралізації. Узагальнено теоретичні підходи до трактування й оцінки людського капіталу, обґрунтовано методологію його комплексного вимірювання. Проведено порівняльний аналіз на прикладі п'яти регіонів із використанням нормованих соціально-економічних показників. Визначено міжрегіональні диспропорції, здійснено кластеризацію та рейтингування. Досліджено вплив децентралізації на формування людського потенціалу громад. Запропоновано стратегічні напрями активізації розвитку людського капіталу з урахуванням сучасних викликів. Особливу увагу приділено інституційній спроможності громад та адаптації міжнародного досвіду в національній практиці. Зазначено важливість довгострокового планування, системного моніторингу та міжрегіонального партнерства.

Ключові слова: людський капітал, регіональний розвиток, децентралізація, територіальні громади, індекс людського капіталу, регіональні диспропорції, стратегія розвитку, соціально-економічна політика, кластеризація, інституційна спроможність.

Summary. The article is devoted to the study of human capital as a key determinant of regional economic growth in Ukraine under conditions of decentralization. The author summarizes theoretical approaches to the interpretation and assessment of human capital and substantiates the methodology of its comprehensive measurement. A comparative analysis was conducted using normalized socio-economic indicators for five Ukrainian regions, which allowed for the construction of a regional human capital index. Significant interregional disparities were identified, and clustering and ranking of regions by the level of human capital development were performed. The article also explores the impact of decentralization reform on the capacity of local governments to foster human potential, emphasizing both the positive outcomes and existing challenges, including unequal resource provision, lack of institutional capacity, and regional imbalances in access to education, healthcare, and employment. Special attention is paid to the institutional capabilities of territorial communities in forming and implementing development strategies in the fields of education, health protection, and labor market regulation. Based on the research results, strategic directions are proposed to intensify the development of human capital in the regions, including investments in educational infrastructure, support for medical services in rural areas, promotion of lifelong learning, and strengthening cooperation between local authorities and businesses. The article also highlights the importance of monitoring, inter-municipal partnerships, and the adaptation of successful international experience, particularly the

Polish model of decentralization, to Ukrainian practice as tools for sustainable and inclusive regional development. Particular emphasis is placed on the need for policy continuity, effective multilevel coordination, and integration of human capital priorities into regional development strategies and funding programs. Strengthening human capital is increasingly recognized as a cornerstone of long-term competitiveness, social cohesion, and national progress.

Keywords: human capital, regional development, decentralization, territorial communities, human capital index, regional disparities, development strategy, socio-economic policy, clustering, institutional capacity.

Постановка проблеми. У сучасних умовах соціально-економічної трансформації України та реалізації реформи децентралізації постає нагальна потреба у переосмисленні ролі людського капіталу як ключового чинника регіонального розвитку. Незважаючи на зростання автономії територіальних громад, спостерігаються значні диспропорції у рівні розвитку людського потенціалу між регіонами. Нерівний доступ до якісної освіти, медицини, послуг на ринку праці та обмежена інституційна спроможність громад знижують ефективність політики децентралізації й уповільнюють процеси формування конкурентоспроможної регіональної економіки. У зв'язку з цим постає потреба у всебічному дослідженні стану людського капіталу, виявленні причин регіональної нерівності та пошуку інструментів для активізації його розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ролі людського капіталу у забезпеченні економічного розвитку регіонів досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема Антонюк Л.Л., Залознова Ю.М. [1], Блащук Ю.С. [3], Дзвінчук Д.І. [4], Шевчук Л.Т., Ковальчук К.В. [6], Кашуба Я.М. [5], а також міжнародні аналітики, серед яких Безверщенко Л., Врублевська Т., Ковальчук Т. [7], Schwab К. [9], експерти ОЕСР [8] та Програми розвитку ООН [10].

У своїх працях дослідники розглядають людський капітал як стратегічний ресурс соціально-економічного зростання, наголошують на необхідності розвитку інституційної спроможності територіальних громад, підвищення якості освіти, медицини, забезпечення рівного доступу до ринку праці. Зокрема, увага приділяється аналізу регіональних диспропорцій у розвитку людського капіталу, впливу реформи децентралізації на ефективність використання трудового потенціалу, а також необхідності комплексного стратегічного підходу до його формування. Наголошується також на актуальності міжнародного досвіду, зокрема у вимірюванні індексу людського капіталу, розвитку конкурентоспроможності та зміцнення ролі науки й освіти в умовах післякризового відновлення економіки.

Метою статті є дослідження людського капіталу як чинника економічного зростання регіонів України в умовах децентралізації, визначення міжрегіональних диспропорцій у його розвитку, а також обґрунтування стратегічних напрямів активізації формування та ефективного використання людського потенціалу на рівні територіальних громад.

Вклад основного матеріалу дослідження.

Людський капітал є ключовою складовою економічного потенціалу регіону, оскільки саме рівень знань, кваліфікації, здоров'я та продуктивності населення визначає ефективність використання всіх інших ресурсів. Концепцію людського капіталу сформував Т. Шульц та Г. Беккер [2, с. 145]. Вони довели, що витрати на освіту, охорону здоров'я та професійну підготовку є інвестиціями, і саме вони забезпечують майбутнє зростання доходів та продуктивності.

У сучасних умовах поняття людського капіталу трактується як сукупність продуктивних якостей індивіда або групи людей, що формуються завдяки інвестиціям в освіту, медицину, культуру та соціальну інфраструктуру [4, с. 36]. З позиції регіональної економіки це означає, що розвиток людського капіталу є основою для довгострокового економічного зростання територій, підвищення їхньої конкурентоспроможності та привабливості для інвесторів.

Формування якісного людського капіталу у регіоні передбачає реалізацію стратегій, що спрямовані на покращення доступу до якісної освіти, медичного обслуговування, створення умов для самореалізації та безперервного професійного розвитку населення. Зокрема, освітній рівень є одним з головних індикаторів якості людського капіталу. При цьому не менш важливу роль відіграють стан здоров'я, тривалість життя, мобільність трудових ресурсів і рівень залучення до інноваційної діяльності [10, с. 234].

Регіональний аспект формування людського капіталу полягає в тому, що кожна територія має свої унікальні соціально-економічні, демографічні та інституційні особливості, які впливають на рівень розвитку населення. Саме тому державна політика має враховувати просторову диференціацію та підтримувати менш розвинені регіони шляхом цільових програм і міжбюджетного фінансування.

У період децентралізації зростає роль місцевого самоврядування в управлінні розвитком людського капіталу. Передача повноважень у сфері освіти, охорони здоров'я та соціальної політики дозволяє громадам активно реагувати на локальні потреби населення та ефективніше розпоряджатися ресурсами.

Розвиток людського капіталу набуває важливого значення для забезпечення стійкого економічного зростання регіонів. Він слугує чинником не лише соціального прогресу, але й економічної

стабільності, залучення інвестицій та формування інноваційного середовища.

У зв'язку з цим важливим є питання щодо оцінювання людського капіталу. Воно дозволяє виявити слабкі та сильні сторони його формування у межах окремих регіонів. Наукові підходи до вимірювання цього явища є різноманітними й охоплюють як кількісні, так і якісні показники [4, с. 82]. У науковій літературі існує кілька підходів до оцінювання людського капіталу, кожен із яких має свої переваги та обмеження (таблиця 1).

Вартісний підхід базується на оцінці людського капіталу як економічної вартості інвестицій у людину. Вартість розраховується за аналогією до фізичного капіталу – через витрати на освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, з урахуванням майбутнього доходу. Класичними представниками цього підходу є Г. Беккер та Т. Шульц.

Методика широко застосовується у країнах з розвиненою статистикою, однак має обмеження в умовах нерівного доступу до послуг і нестачі регіональних даних [2, с. 127].

Інтегральний індексний підхід застосовується для порівняльного аналізу, передбачає побудову зведених індексів, які враховують: рівень освіченості населення (частка осіб із вищою освітою); очікувану тривалість життя; рівень зайнятості; рівень доходів тощо. Найбільш відомим прикладом є Індекс людського розвитку (ІЛР), який щороку публікується Програмою розвитку ООН.

Інституційно-функціональний підхід орієнтований на вивчення умов і можливостей формування людського капіталу в межах певної території: доступність інфраструктури, якість управління освітою та медициною, мобільність кадрів, розвиток креативних індустрій. Цей підхід дає змогу оцінити не лише рівень, а й потенціал людського капіталу.

Інституційно-функціональний підхід орієнтований на вивчення умов і можливостей фор-

мування людського капіталу в межах певної території: доступність інфраструктури, якість управління освітою та медициною, мобільність кадрів, розвиток креативних індустрій. Цей підхід дає змогу оцінити не лише рівень, а й потенціал людського капіталу.

Комплексний підхід або інтегральний передбачає поєднання різних груп показників: демографічних, соціальних, економічних, медичних та освітніх. В Україні у межах регіонального аналізу часто застосовується метод інтегральної оцінки на основі статистичних даних Державної служби статистики, а також використання авторських методик, що базуються на багатовимірному аналізі.

Вибір підходу до оцінки людського капіталу залежить від цілей дослідження, доступності даних та рівня деталізації аналізу. Для досліджень на регіональному рівні доцільно поєднувати кількісні індикатори з якісними характеристиками, щоб отримати об'єктивну картину стану та динаміки розвитку людського капіталу.

В умовах децентралізації та територіальної трансформації надзвичайно важливо оцінити, наскільки ефективно реалізується потенціал людських ресурсів у різних областях України, та виявити чинники, які стримують або, навпаки, стимулюють його розвиток. Для здійснення порівняльної оцінки стану людського капіталу в окремих регіонах України використано комплексний підхід, що передбачає поєднання кількісних індикаторів, які відображають різні аспекти якості та потенціалу людського капіталу. До складу базових показників увійшли: рівень освіченості населення (відсоток осіб із вищою освітою); середня очікувана тривалість життя; рівень зайнятості; середньомісячна заробітна плата; кількість лікарів на 10 тисяч населення. Вибір саме цих індикаторів обумовлений їх репрезентативністю, доступністю статистичних даних та здатністю комплексно охарактеризувати ключові складові людського капіталу – знання,

Таблиця 1 – Наукові підходи до оцінки людського капіталу адаптована під регіональні дослідження

Підхід	Сутність підходу	Переваги	Недоліки
Вартісний	Визначення вартості людського капіталу через обсяг інвестицій у людину (освіта, охорона здоров'я, тренінги)	Кількісна оцінка; економічне обґрунтування інвестицій у розвиток людини	Складно оцінити в умовах нестабільності; потребує детальних фінансових даних
Індексний (ІЛР)	Побудова інтегрального показника на основі трьох компонентів: освіта, здоров'я, рівень життя	Міжнародне визнання; можливість порівняння регіонів або країн	Обмежений набір змінних; не враховує якість послуг
Інституційно-функціональний	Оцінка можливостей формування людського капіталу через інфраструктуру, управління, мобільність	Урахування умов, що впливають на капітал; глибокий якісний аналіз	Труднощі з кількісним виміром; суб'єктивні оцінки можливі
Комплексний або інтегральний	Поєднання соціальних, демографічних, економічних та медичних індикаторів	Гнучкість; охоплення багатьох сфер; застосовність до регіонального рівня	Вимагає широкої бази даних; потреба у стандартизації методик

Джерело: сформовано авторами

здоров'я, участь у трудовій діяльності та забезпеченість ресурсами. Такий підхід дозволяє здійснити міжрегіональні порівняння, виявити наявні диспропорції та окреслити напрями для регіональної політики у сфері розвитку людського капіталу.

Для практичної оцінки людського капіталу в межах окремих регіонів було обрано п'ять областей України: Львівську, Київську, Харківську, Черкаську та Чернівецьку. Аналіз здійснювався на основі п'яти ключових індикаторів, що відображають різні аспекти формування людського капіталу: рівень освіти, очікувана тривалість життя, зайнятість населення, середньомісячна заробітна плата та кількість лікарів на 10 тисяч осіб (таблиця 2). З метою побудови індексу людського капіталу було здійснено нормування кожного показника за шкалою від 0 до 1 методом Мін-Макс (Min-Max Normalization), після чого для кожного регіону розраховано середнє значення нормованих індикаторів. Отриманий інтегральний індекс дозволив здійснити рейтингове ранжування регіонів, а також провести умовну кластеризацію за трьома рівнями: високий, середній та низький рівень розвитку людського капіталу (таблиця 3).

Отримані результати демонструють суттєві міжрегіональні відмінності у стані розвитку людського капіталу. Найвищий показник зафіксовано у Київській області, що зумовлено поєднанням високого рівня освіти, тривалості життя, зайнятості та заробітної плати. До середнього кластеру увійшли Львівська та Харківська області, які демонструють стабільні показники, але поступаються Київській області за рівнем зарплати та медичного забезпечення. Черкаська та Чернівецька області виявилися у кластері з низьким рів-

нем людського капіталу, що свідчить про потребу у посиленні соціально-економічної політики у цих регіонах. Проведений аналіз виявив наявність істотних диспропорцій у рівні розвитку людського капіталу між регіонами України. Зокрема, області з найнижчим індексом Чернівецька та Черкаська потребують цілеспрямованої регіональної політики, спрямованої на стимулювання освіти, охорони здоров'я та зайнятості. У цьому контексті доцільно запропонувати наступні напрями:

- Розширення інвестицій у регіональну освітню інфраструктуру, зокрема: модернізація закладів освіти (коледжів, професійно-технічних училищ, університетів), підтримка дуальної освіти у співпраці з бізнесом.

- Покращення доступу до медичних послуг, шляхом: цифровізації медичної системи на рівні громад, забезпечення лікарськими кадрами сільських територій через цільові програми.

- Стимулювання зайнятості молоді та кваліфікованих працівників: запровадження регіональних програм підтримки підприємництва (гранти, менторство), розвиток кластерів у галузях, що мають локальний потенціал (наприклад, зелена енергетика, туризм, креативні індустрії).

- Формування регіональних стратегій розвитку людського капіталу з чіткими цілями, індикаторами ефективності та бюджетною підтримкою у межах стратегій розвитку територіальних громад.

- Посилення горизонтальної співпраці між громадами та областями через обмін досвідом, спільні освітні проекти та створення міжмуніципальних інноваційних платформ.

Розвиток людського капіталу має стати пріоритетом регіональної політики, особливо в тих облас-

Таблиця 2 – Комплексна оцінка людського капіталу для п'яти областей України

Область	Освіта, %	Тривалість життя, роки	Зайнятість, %	Заробітна плата, грн.	Лікарі на 10 тис.чол.
Львівська	42,5	74,6	61,2	14 000	35,8
Київська	48,7	75,3	62,4	15 800	38,1
Харківська	46,1	72,8	60,1	14 500	36,2
Черкаська	43,2	73,1	59,7	13 900	34,5
Чернівецька	35,6	71,2	58,3	12 400	29,4

Примітка: використані узагальнені середні значення за період 2021–2023 роки на основі відкритої статистики Державної служби статистики України та даних з аналітичних порталів World Bank, UNDP.

Джерело: сформовано авторами

Таблиця 3 – Розрахований індекс людського капіталу

Область	Індекс людського капіталу	Ранг	Кластер
Київська	1.000	1	високий
Львівська	0.654	2	середній
Харківська	0.606	3	середній
Черкаська	0.482	4	низький
Чернівецька	0.000	5	низький
Київська	1.000	1	високий

Джерело: сформовано авторами

тях, де зафіксовано відставання за ключовими показниками. Підвищення якості людських ресурсів дозволить не лише зміцнити соціальну сферу, а й активізувати економічну динаміку регіонів.

Однією з ключових реформ, що безпосередньо впливають на регіональну соціально-економічну динаміку, є децентралізація влади [5, с. 79]. Ця трансформація відкрила нові можливості для розвитку людського капіталу на місцях, зокрема завдяки розширенню фінансових ресурсів громад, делегуванню повноважень у сфері освіти, охорони здоров'я, культури та соціального захисту. Передача відповідальності з центрального рівня на місцевий дозволила більш гнучко й ефективно реагувати на локальні потреби населення. Бюджетна децентралізація сприяла зростанню дохідної частини місцевих бюджетів, що дало змогу підвищити рівень фінансування освітніх та медичних закладів, реалізовувати інфраструктурні проекти (будівництво шкіл, ФАПів, культурних центрів), впроваджувати локальні програми соціального розвитку. Позитивні зміни найбільш помітні у громадах, які активно використовують інструменти стратегічного планування, залучення грантів та державно-приватного партнерства. Наприклад: у Львівській області громади реалізували проекти щодо цифрової освіти в селах; у Хмельницькій області збільшено кількість мобільних амбулаторій; у Київській області створено навчальні кластери на базі ліцеїв [1, с. 68]. Проте децентралізація виявила і низку викликів, які стримують розвиток людського капіталу в окремих регіонах, а саме: нерівність у спроможності громад – одні мають фінансовий надлишок, інші – дефіцит; нестача кваліфікованих кадрів в органах місцевого самоврядування; недостатня інституційна спроможність реалізовувати ефективні освітні, медичні та соціальні стратегії. Децентралізація створила інституційне підґрунтя для розвитку людського капіталу, але її результати залежать від активності громад, рівня управлінської культури та зовнішньої підтримки (з боку держави та міжнародних партнерів).

Зважаючи на отримані результати аналізу та виявлені диспропорції, для забезпечення повноцінної реалізації потенціалу децентралізації у формуванні людського капіталу доцільно зосередити увагу на таких напрямках:

- Інституційне посилення спроможності громад: проведення системної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців органів місцевого самоврядування у сферах освіти, охорони здоров'я, управління проектами; розробка методичних рекомендацій щодо стратегічного планування розвитку людського капіталу на рівні громад.

- Запровадження механізмів горизонтальної кооперації між громадами: створення міжмуніципальних освітніх і медичних округів для оптимізації доступу до якісних послуг; об'єднання

ресурсів малих громад для реалізації спільних інфраструктурних проектів (наприклад, IT-лабораторії, STEM-класи, телемедицина).

- Застосування індикаторів ефективності для оцінки регіональної політики: впровадження системи моніторингу розвитку людського капіталу на рівні громад з використанням SMART-показників; регулярне оцінювання результатів регіональних програм за соціально-економічними критеріями.

- Підтримка ініціатив місцевого бізнесу у сфері розвитку людського потенціалу: створення програм державно-приватного партнерства у сфері освіти (освітні ваучери, дуальна освіта); заохочення роботодавців до стажування та перепідготовки кадрів на місцевому рівні.

- Цільова підтримка громад з низькою стартовою спроможністю: розробка механізмів вирівнювання можливостей: грантові фонди, пілотні проекти для сільських ОТГ, інвестиційна підтримка з боку держави та донорів; створення Центрів розвитку людського капіталу на регіональному рівні – як аналітичних та методичних осередків.

Максимізація ефекту від децентралізації вимагає не лише передачі повноважень, а й цілеспрямованої підтримки органів місцевої влади у формуванні ефективної політики розвитку людського капіталу, орієнтованої на довгострокові результати.

Однією з країн, досвід якої є надзвичайно цінним для України у контексті децентралізації та розвитку людського капіталу, є Польща. Адміністративна реформа, що стартувала у цій країні в 1999 році, передбачала чіткий розподіл повноважень між трьома рівнями територіального управління: гмінами (громадами), повітами (районами) та воєводствами (областями) [9]. Одним із головних досягнень цієї реформи стало запровадження фінансової децентралізації, що дозволило місцевим громадам отримати реальну автономію у прийнятті рішень, зокрема у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального розвитку. Гміни, як базовий рівень місцевого самоврядування, були наділені не лише відповідальністю, а й необхідними ресурсами для формування власних стратегій розвитку людського капіталу. У багатьох регіонах Польщі було створено центри розвитку освіти при органах місцевого самоврядування, які відіграли важливу роль у підтримці шкільної інфраструктури, особливо в сільській місцевості. Значний імпульс у цьому напрямі забезпечили фінансові інструменти Європейського Союзу, зокрема програма «Kapitał Ludzki», яка дозволила модернізувати професійно-технічну освіту, підтримувати розвиток інклюзивного навчання та сприяти професійній адаптації молоді до потреб сучасного ринку праці. Важливою рисою польської моделі стало активне впровадження місцевих ініціатив, спрямованих на розвиток цифрових та «зелених» компетентностей населення. Це відбувалося через створення навчальних хабів, розвиток коворкінгів

гів, підтримку платформ для дистанційної освіти. Місцеві органи влади також налагодили партнерські відносини з бізнесом, зокрема у сфері професійної перепідготовки та адаптації працівників до сучасних вимог економіки. Такі механізми були особливо ефективними в малих містах і депресивних територіях. Польща змогла не лише підвищити якість людського капіталу на місцевому рівні, а й суттєво знизити рівень регіональної нерівності, сприяючи сталому соціально-економічному розвитку територій та зростанню конкурентоспроможності населення як у межах країни, так і на європейському ринку праці.

У контексті виявлених міжрегіональних диспропорцій, загроз демографічного старіння, нестачі кваліфікованих кадрів та нерівного доступу до базових соціальних послуг, особливого значення набуває розробка стратегічних напрямів активізації розвитку людського капіталу в регіонах України. Ці напрями мають бути спрямовані на довгострокове інвестування у людський потенціал як основу регіональної конкурентоспроможності та соціальної стабільності.

Насамперед необхідно розширити інвестиції в освіту та інфраструктуру навчання, зосереджуючи увагу не лише на кількісних показниках, але й на якості освітніх послуг, інноваційних підходах до навчання та розвитку soft skills. Це передбачає оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти, підтримку цифрової трансформації навчального процесу, розвиток дуальної освіти у партнерстві з підприємствами. Сучасні навчальні програми мають відповідати потребам регіонального ринку праці, а заклади освіти – тісно співпрацювати з роботодавцями [4, с. 51].

У сфері охорони здоров'я важливо забезпечити рівний доступ до базових медичних послуг у сільських і віддалених регіонах, що потребує розвитку телемедицини, мобільних амбулаторій, цільового спрямування ресурсів на первинну медичну допомогу. Збереження здоров'я населення – це одна з ключових умов зростання людського капіталу, особливо в умовах старіння населення та зниження народжуваності.

Важливим напрямом також є підтримка зайнятості та професійної мобільності населення. Для цього слід розширювати програми перекваліфікації та навчання протягом життя, особливо для осіб старших вікових категорій і внутрішньо переміщених осіб. Регіональні служби зайнятості повинні трансформуватися з «кадрових бірж» на активні центри розвитку кар'єри, які допомагають людині адаптуватися до нових викликів ринку праці.

Окремої уваги заслуговує інституційне зміцнення громад як базових суб'єктів формування людського капіталу. Спроможні територіальні громади повинні мати доступ до аналітичних даних, сучасних інструментів управління, парт-

нерських мереж та механізмів фінансування розвитку людського капіталу. Державна регіональна політика має забезпечити диференційований підхід, спрямований на підтримку відсталих регіонів та стимулювання інноваційних ініціатив у більш розвинених територіях.

Активізація розвитку людського капіталу вимагає комплексної взаємодії освіти, охорони здоров'я, зайнятості, інфраструктури та місцевого управління. Саме людський капітал здатен стати основою для економічного зростання, соціального згуртування та інтеграції України у глобальний простір.

Висновки. У статті обґрунтовано ключову роль людського капіталу як визначального чинника соціально-економічного розвитку регіонів України, особливо в умовах децентралізації влади. Проаналізовано теоретичні підходи до трактування та оцінювання людського капіталу, зокрема вартісний, індексний, інституційно-функціональний та комплексний підходи, які дозволяють охопити як кількісні, так і якісні характеристики людського потенціалу територій. На основі комплексного підходу було здійснено оцінку людського капіталу п'яти регіонів України з використанням ключових показників: рівня освіти, тривалості життя, зайнятості, середньої заробітної плати та медичного забезпечення. Результати аналізу продемонстрували наявність помітних міжрегіональних диспропорцій: Київська область має найвищий індекс людського капіталу, тоді як Черкаська та Чернівецька області – найнижчі значення, що свідчить про потребу у цілеспрямованих заходах підтримки. У статті також досліджено вплив процесів децентралізації на формування людського капіталу. Встановлено, що передача повноважень на рівень територіальних громад створила сприятливі умови для локалізованого розвитку освіти, медицини та зайнятості. Водночас виявлено ряд проблем, серед яких – нерівномірність ресурсного забезпечення громад, дефіцит управлінських кадрів та обмеженість інституційної спроможності в окремих територіях. З метою активізації розвитку людського капіталу обґрунтовано необхідність розробки регіональних стратегій, що базуються на сучасних освітніх, соціальних та управлінських підходах. Важливо посилити інституційну спроможність місцевої влади, розширити інвестиції у людський потенціал, підтримувати зайнятість та забезпечити рівний доступ до соціальних послуг. Як позитивний приклад ефективної політики децентралізації розглянуто досвід Польщі, який може бути адаптований до українських реалій. Людський капітал є не лише індикатором соціального добробуту, а й основою регіонального економічного зростання. Підвищення його рівня вимагає системного підходу, міжсекторальної взаємодії та стратегічного бачення з боку держави та місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Антонюк Л.Л., Залознова Ю.М. Людський капітал регіонів України: проблеми відтворення в умовах гібридної та повномасштабної війни як загроза для повоєнного відновлення країни. *Економіка і прогнозування*. 2023. № 3. С. 5–28.
2. Беккер Г. Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз, зі спеціальним акцентом на освіту. Основи. 2003. 248 с.
3. Блашук Ю.С. Формування людського капіталу в умовах децентралізації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2021. № 45. С. 112–117.
4. Дзвінчук Д.І. Людський капітал як визначальний чинник розвитку територіальних громад в Україні. *Експерт: парадигми правознавства і публічного управління*. 2022. № 2. С. 50–57.
5. Кашуба Я.М. Інституційне забезпечення розвитку людського капіталу в регіонах України. *Економіка і суспільство*. 2020. № 22. С. 105–110.
6. Шевчук Л.Т., Ковальчук К.В. Розвиток людського капіталу як передумова соціально-економічного зростання регіонів. *Економіка та суспільство*. 2021. № 29. С. 40–45.
7. Bezvershenko, L., Vrublevska, T., & Kovalchuk, T. Innovation and economic resilience: strengthening Ukraine's human capital and science. *CEPR Policy Insight*. 2025. № 118. С. 5–12.
8. OECD. Maintaining the Momentum of Decentralisation in Ukraine. OECD Publishing. 2018. 120 p.
9. Schwab K. (ed.). The Global Competitiveness Report 2019. World Economic Forum. 2019. 660 p.
10. United Nations Development Programme. Human Development Report 2020: The Next Frontier – Human Development and the Anthropocene. UNDP. 2020. 412 p.
11. Державна служба статистики України. Офіційний вебпортал. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 06.07.2025).
12. Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України. Офіційний сайт. URL: <https://www.minregion.gov.ua> (дата звернення: 09.07.2025).
13. Центр економічного відновлення. Аналітичні дослідження. URL: <https://recovery.org.ua> (дата звернення: 02.07.2025).

References:

1. Antonjuk, L. L., & Zaloznova, Yu. M. (2023). Liudskiy kapital rehioniv Ukrainy: problemy vidtvorennia v umovakh hibrydnoi ta povnomasshtabnoi viiny yak zahroza dlia povojennoho vidnovlennia krainy [Human capital of Ukraine's regions: Reproduction challenges under hybrid and full-scale war as a threat to post-war recovery]. *Ekonomika i prognovuvannia*, no. 3, pp. 5–28. (in Ukrainian)
2. Bekker, H. (2003). Liudskiy kapital: teoretychnyi ta empirychnyi analiz, zi spetsialnym aktsentom na osvitu [Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education]. Kyiv: Osnovy. (in Ukrainian)
3. Blashchuk, Yu. S. (2021). Formuvannia liudskoho kapitalu v umovakh detsentralizatsii [Formation of human capital under decentralization]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, no. 45, pp. 112–117. (in Ukrainian)
4. Dzvynchuk, D. I. (2022). Liudskiy kapital yak vyznachalnyi chynnyk rozvytku terytorialnykh hromad v Ukraini [Human capital as a key factor of territorial communities' development in Ukraine]. *Expert: paradyhmy pravoznavstva i publichnoho upravlinnia*, no. 2, pp. 50–57. (in Ukrainian)
5. Kashuba, Ya. M. (2020). Instytutsiine zabezpechennia rozvytku liudskoho kapitalu v rehionakh Ukrainy [Institutional support for human capital development in the regions of Ukraine]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 22, pp. 105–110. (in Ukrainian)
6. Shevchuk, L. T., & Kovalchuk, K. V. (2021). Rozvytok liudskoho kapitalu yak peredumova sotsialno-ekonomichnoho zrostannia rehioniv [Development of human capital as a prerequisite for socio-economic growth of regions]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 29, pp. 40–45. (in Ukrainian)
7. Bezvershenko, L., Vrublevska, T., & Kovalchuk, T. (2025). Innovation and economic resilience: Strengthening Ukraine's human capital and science. *CEPR Policy Insight*, no. 118, pp. 5–12.
8. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). Maintaining the momentum of decentralisation in Ukraine. Paris: OECD Publishing. 120 p.
9. Schwab, K. (Ed.). (2019). The Global Competitiveness Report 2019. Geneva: World Economic Forum. 660 p.
10. United Nations Development Programme (UNDP). (2020). Human development report 2020: The next frontier – Human development and the Anthropocene. New York: UNDP. 412 p.
11. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. (2025). Ofitsiyniy vebportal [Official web portal]. Available at: <https://www.ukrstat.gov.ua> (in Ukrainian)
12. Ministerstvo rozvytku hromad, terytorii ta infrastruktury Ukrainy. (2025). Ofitsiyniy sait [Ministry for Communities, Territories and Infrastructure Development of Ukraine]. Available at: <https://www.minregion.gov.ua> (in Ukrainian)
13. Tsentr ekonomichnoho vidnovlennia. (2025). Analitychni doslidzhennia [Center for Economic Recovery – Analytical Research]. Available at: <https://recovery.org.ua> (in Ukrainian)

Стаття надійшла до редакції 10.07.2025