

Бортнік Н. В.,
викладач кафедри фундаментальних
та спеціальних дисциплін,
Нововолинський навчально-науковий інститут
економіки та менеджменту,
Західноукраїнський національний університет
м. Нововолинськ,
Кузьмич С. С.,
здобувач вищої освіти,
Західноукраїнський національний університет,
м. Тернопіль
Марчук В. С.,
здобувач вищої освіти,
Західноукраїнський національний університет,
м. Тернопіль

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ ТА СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ У КОНТЕКСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

У сучасних умовах трансформації системи публічного управління України особливої актуальності набуває питання забезпечення економічного розвитку територіальних громад. Децентралізація влади стала важливим чинником посилення місцевого самоврядування, оскільки передбачає передачу повноважень, фінансових ресурсів і відповідальності на місцевий рівень [1, с.21]. Водночас ефективність реалізації цих можливостей значною мірою залежить від якості стратегічного управління людськими ресурсами в органах публічної влади.

Взаємозалежність децентралізації влади та стратегічного управління людськими ресурсами проявляється в тому, що розширення повноважень громад потребує якісно нового рівня підготовки управлінських кадрів [2]. Посадові особи органів місцевого самоврядування мають володіти знаннями у сфері фінансового управління, стратегічного планування, аналізу місцевого економічного потенціалу, підготовки проєктних заявок, залучення грантових ресурсів та налагодження партнерства з бізнесом і громадським сектором.

Особливого значення набуває кадрова спроможність громад у сфері стимулювання місцевого економічного розвитку. Органи місцевого самоврядування повинні створювати сприятливе середовище для малого і середнього бізнесу, підтримувати інвестиційну активність, розвивати інфраструктуру та раціонально управляти місцевими ресурсами [3]. За таких умов людські ресурси органів публічної влади виступають стратегічним чинником економічної конкурентоспроможності територіальної громади.

Водночас реалізацію потенціалу децентралізації стримують дефіцит кваліфікованих кадрів, недостатній рівень цифрових і проєктних компетентностей, обмежені можливості для професійного навчання, нерівномірність кадрового забезпечення громад та недостатня мотивація фахівців до роботи в органах місцевого самоврядування [3]. Подолання цих проблем потребує комплексного підходу до розвитку кадрового потенціалу.

До пріоритетних напрямів удосконалення стратегічного управління людськими ресурсами в умовах децентралізації слід віднести регулярне оцінювання потреб громад у фахових компетентностях, розвиток системи безперервного професійного навчання, впровадження цифрових HR-інструментів, удосконалення мотиваційних механізмів, формування кадрового резерву та узгодження кадрової політики зі стратегією соціально-економічного розвитку громади [4].

Отже, децентралізація влади та стратегічне управління людськими ресурсами є взаємозалежними чинниками стимулювання економічного розвитку територіальних громад. Передача повноважень і ресурсів на місцевий рівень створює нові можливості для розвитку, однак їх ефективне використання залежить від професійності, мотивації та стратегічної орієнтації управлінських кадрів. Саме тому формування якісного кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування є необхідною умовою підвищення інституційної спроможності громад та забезпечення сталого розвитку територій.

Список використаних джерел

1. Балабан Р. В. Сучасний стан децентралізації в Україні: аналіз стійкості реформи і ризиків її згорання. *Політикус*. 2025. Вип. 4. С. 20-32. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-9616.2025-4.3> (дата звернення: 05.05.2026).
2. Курилас В. В. Вплив результатів реформи децентралізації на функціонування та діяльність органів місцевого самоврядування в умовах дії воєнного стану в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.21>. (дата звернення: 05.05.2026).
3. Маковоз О. Сучасні аспекти управління людськими ресурсами в системі державної служби України. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка*. 2024. Т. 18, № 36. DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-18](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-18) (дата звернення: 05.05.2026).
4. Руденко О. М. Забезпечення професійного розвитку державних службовців в Україні в умовах воєнного стану. *Держава та регіони. Серія: Публічне управління і адміністрування*. 2024. № 1. С. 115-121. DOI: <https://doi.org/10.32782/1813-3401.2024.1.18> (дата звернення: 05.05.2026).