

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Тема 2. Розвиток людських ресурсів територіальної громади в умовах війни та повоєнного відновлення

Зміст

2.1. Суть понять «людський потенціал», «людський капітал» та «людські ресурси» та важливість їхнього розвитку для громади

2.2. Особливості та напрями розвитку людських ресурсів в умовах війни та повоєнного відновлення

2.3. Аналіз демографічної ситуації в громаді, оцінка стану трудових ресурсів

2.4. Аналіз та прогнозування потреб ринку праці

2.5. Розвиток професійних навичок та компетенцій працівників

2.6. Створення нових робочих місць та підвищення продуктивності праці

2.7. Публічні інвестиції в розвиток людського потенціалу

2.8. Соціальна підтримка та адаптація ветеранів, ВПО та інших осіб, постраждалих від війни

2.9. Участь громадян у прийнятті рішень

2.10. Посилення інституційного капіталу громади

2.1. Суть понять «людський потенціал», «людський капітал» та «людські ресурси» та важливість їхнього розвитку для громади

Розглянемо цю тему на основі матеріалу ГО «Інститут громадянського суспільства» створеного за підтримки Міжнародного фонду «Відродження» в рамках реалізації проекту «Стійкість та розвиток – методичні рекомендації для територіальної громади».

Однією з найважливіших конкурентних переваг територіальної громади, її найголовнішим активом у місцевому розвитку є зокрема **людський потенціал**. Цей потенціал передбачає **наявність певних професійних та особистісних якостей людей**, які можуть бути задіяні у місцевому економічному розвитку.

Економічний і соціальний розвиток громади залежить від людей, зокрема, від їх:

- досвіду, знань,
- інтелекту, креативності, ідей,
- володіння інформацією,
- від їхнього бажання і вміння працювати і створювати блага.

Саме у громадах формується **людський капітал**, з'являються можливості працевлаштування економічно активного населення, створюються нові робочі місця.

Важливо, щоб у громаді, як і в суспільстві загалом, були створені усі належні **умови для розкриття і реалізації людського потенціалу**. Позаяк тільки тоді притаманні людям якості можуть бути повноцінно задіяні у систему економічних відносин. Адже **сукупність знань, умінь, навичок та інших якостей, якими володіють люди тоді перетворюються на капітал, коли стають продуктивною силою, створюють певні матеріальні цінності чи блага, тобто починають використовуватися у виробничому процесі чи іншій економічній діяльності, створюючи додану вартість.**

Отже, **під людським капіталом в контексті місцевого економічного розвитку слід розуміти:**

- сукупність знань, умінь, практичних навичок, творчих і розумових здібностей,
- рівень культури,
- а також інших інтелектуальних, професійних, фізичних та особистісних якостей, якими володіють жителі громади і які використовуються у виробничому процесі чи іншій сфері економічної діяльності та створюють можливості для одержання доходу, як їх носіями, так і суб'єктами господарської діяльності та самою громадою (через різні механізми, наприклад податкові надходження).

Поняття “людські ресурси” включає в себе:

- сукупність наявних працівників, які задіяні у різних сферах діяльності,
- загальний потенціал населення, який можна розвивати для досягнення цілей економічного та соціального розвитку громади.

Повномасштабне вторгнення рф завдало значних матеріальних збитків громадам, зумовило зниження доходів місцевих бюджетів та зростання соціально-економічних викликів. Чимало громад зазнало:

- руйнування інфраструктури,
- нищення виробничих об'єктів і закладів соціальної сфери,
- скорочення робочих місць,
- падіння доходів від оподаткування.

Однак **найбільшою втратою для громад є звичайно людські втрати**. Одночасно з викликами руйнувань українські громади зіткнулися з:

- масштабними переселеннями,
- втратою рідних і близьких,
- порушенням контактів між людьми,
- міграцією населення.

На перспективи формування розвитку людського капіталу значно впливає:

- людські втрати безпосередньо в зоні бойових дій та внаслідок чисельних повітряних атак,
- вимушена міграція,

- відтік людських ресурсів, особливо молоді.

Інші громади прийняли значну кількість внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО) і були змушені докладати чимало зусиль для їх адаптації. У таких громадах:

- з'явилися нові люди,
- нові стилі поведінки,
- нові цінності та потреби,
- водночас і новий потенціал для розвитку.

Адже для багатьох людей нові громади стали місцем постійного проживання, де вони повинні мати можливість реалізувати свої знання та трудові вміння і навички.

2.2. Особливості та напрями розвитку людських ресурсів в умовах війни та повоєнного відновлення

Як зазначалося вище, втрати та відтік трудових ресурсів з українських громад внаслідок війни став найболючішою проблемою сьогодення, а діючий **бізнес все частіше нарікає на брак кваліфікованих кадрів на ринку праці**. Можна завбачити, що повоєнна відбудова, яка вимагатиме значних людських ресурсів, стане для переважної кількості громад складним та тривалим процесом. Як і сьогодні, у цей період особливо гостро стоятиме **питання залучення та утримання кваліфікованої робочої сили**.

Особливу увагу в управлінні людськими ресурсами громадам необхідно звернути на:

- відновлення та розвиток трудового потенціалу,
- забезпечення психологічної реабілітації ветеранів та працівників,
- надання їм моральної і соціальної підтримки.

Важливим питанням залишатиметься створення безпечних та прийнятних умов праці.

Оскільки війна призвела до втрати багатьох підприємств та масштабних руйнувань населених пунктів, ключовими питаннями для громад залишатимуться питання **відновлення економіки та інфраструктури**, що потребуватиме величезних матеріальних ресурсів та значних інвестицій.

Надскладні завдання відновлення й розвитку вимагатимуть від громад підвищення ефективності управління людськими ресурсами. Тому **обов'язковим елементом управлінської діяльності залишатиметься увага до трудових ресурсів та сприяння їх адаптації до потреб ринку праці**.

Ключовим фактором економічного розвитку громад є мале й середнє підприємництво, а місцеві компанії і підприємці здебільшого виступають основними роботодавцями у громаді. Для економічного відновлення і розвитку громад будуть потрібні значні інвестиції, тому надважливим питанням на

місцевому рівні має бути створення сприятливих умов, як для діючого бізнесу, так і для нових інвесторів.

Територіальні громади можуть впливати на розвиток людського капіталу та підвищувати ефективність використання трудових ресурсів, використовуючи інструменти державної підтримки. Водночас, нові умови вимагатимуть від місцевого самоврядування та їх виконавчих органів більш ефективного управління людськими ресурсами на місцевому рівні.

Важливими напрямками розвитку людського потенціалу та управління трудовими ресурсами в умовах воєнного часу та післявоєнної відбудови повинні бути:

- оцінка демографічної ситуації,
- аналіз та прогнозування потреб ринку праці,
- розвиток професійних навичок та компетенцій працівників,
- діяльність зі створення нових робочих місць,
- публічні інвестиції в розвиток людського потенціалу,
- соціальна підтримка та адаптація ветеранів та вразливих категорій мешканців.

Важливо також розвивати **інституційну спроможність**, посилювати **інституційний капітал громади** та повноцінно використовувати **інтелектуальний, творчий, креативний потенціал мешканців шляхом залучення їх до прийняття рішень у громаді.**

2.3. Аналіз демографічної ситуації в громаді, оцінка стану трудових ресурсів

У зв'язку з війною, як правило, спостерігається:

- зниження народжуваності,
- збільшення смертності,
- посилення міграції, особливо серед працездатного населення.

Це призводить до зменшення чисельності населення та зміни його структури, зокрема збільшується частка старших вікових груп та зменшується частка молоді.

Значна кількість людей, особливо працездатного віку, виїжджають з громади, що поглиблює проблему зменшення населення та дефіциту робочої сили. Має місце зростання кількості ВПО, що потребують соціальної та економічної підтримки.

Війна призводить до:

- зменшення економічної активності у більшості громад,
- зменшення податкових надходжень,
- проблем у сфері освіти, медицини та соціального забезпечення.

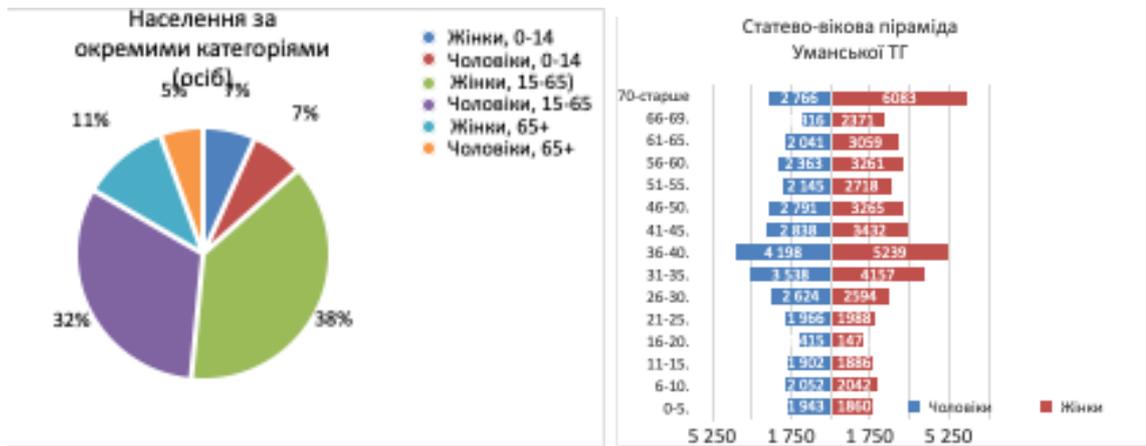


Рис. 2.1-2.2. Приклади аналізу населення за окремими категоріями та побудови статево-вікової піраміди у громаді (довоєнний період)

Джерело: напрацювання експертів ГО «Інститут громадянського суспільства».

Для подолання тенденцій негативної демографічної ситуації потрібні комплексні заходи як на державному, так і на місцевому рівнях. Йдеться про:

- підтримку сімей та заохочення підвищення народжуваності,
- поліпшення медичного обслуговування,
- створення інфраструктурних та соціальних умов для повернення та збереження населення в громаді,
- забезпечення необхідної соціальної підтримки, особливо ветеранів, ВПО та інших вразливих категорій населення.

2.4. Аналіз та прогнозування потреб ринку праці

Одним із головних напрямів є вивчення потреб ринку праці та стану кадрового забезпечення місцевого бізнесу. Необхідно вести постійний моніторинг ситуації на ринку праці, спільно з бізнесом:

1) визначати тенденції та актуальні потреби щодо кількості працівників та їх кваліфікації;

2) здійснювати прогнозування попиту на різні професії, вміння та навички.

Це дозволить надати навчальним закладам інформацію щодо поточних та майбутніх потреб у певних спеціальностях та навичках, а також напрямках досліджень, яку вони зможуть використати у формуванні нових програм (рис.2.3.).

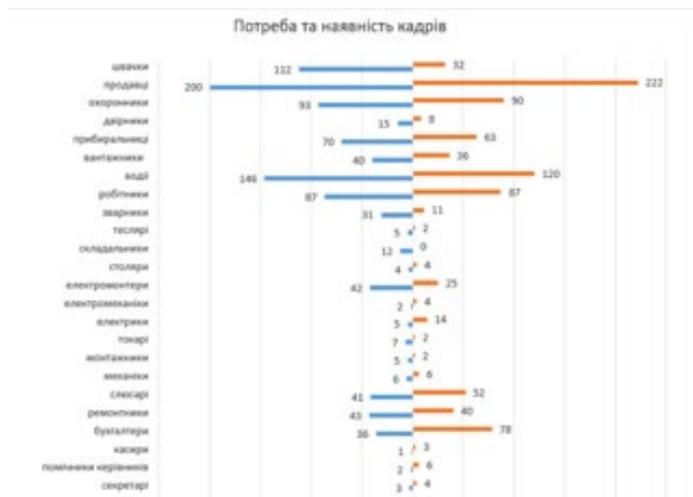


Рис. 2.3. Приклад вивчення потреб попиту та пропозиції кадрів у територіальній громаді (фрагмент дослідження)

Джерело: напрацювання експертів ГО «Інститут громадянського суспільства».

Для цього на місцевому рівні слід:

- вести збір та аналіз статистичних даних,
- проводити анкетування та опитування підприємців з метою отримання об'єктивної інформації про потреби місцевої економіки і ринку праці.

Слід залучати представників громади, бізнесу, вищих та професійно-технічних навчальних закладів до створення механізмів реагування на зміни ринку праці та адаптацію закладів з підготовки кадрів до вимог ринку.

2.5. Розвиток професійних навичок та компетенцій працівників

Створення умов для **перепідготовки працівників** є важливою **інвестицією у людський капітал**, що дозволяє громадам та місцевим компаніям адаптуватися до змін на ринку праці.

Це можна зробити передусім через полегшення доступу осіб, яким потрібна перекваліфікація до навчальних програм, спрямованих на здобуття актуальних знань, вмінь та навичок. **Для цього громада повинна налагодити співпрацю з навчальними закладами** (з коледжами, університетами, професійно-технічними закладами, навчальними центрами та іншими організаціями, які пропонують програми перепідготовки).

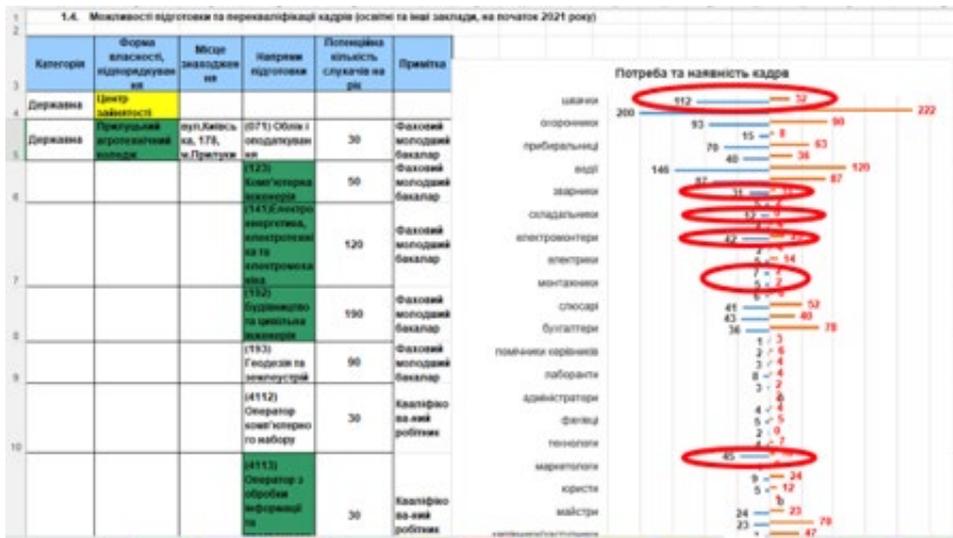


Рис.2.4. Приклад аналізу можливості підготовки та перекваліфікації кадрів у територіальній громаді (фрагмент дослідження).

Джерело: напрацювання експертів ГО «Інститут громадянського суспільства»

Для бізнесу важливою є:

- організація внутрішніх навчальних програм,
- проведення власних тренінгів та семінарів для перекваліфікації працівників,
- стажування, наставництва та інших форм навчання, що сприяють професійному зростанню.

Громада може забезпечити доступ до освітніх онлайн-ресурсів, які пропонують курси з різних напрямків, використання професійних онлайн-платформ.

У співпраці з центрами зайнятості та бізнесом слід також обговорити питання:

- фінансової підтримки, яка може включати повне або часткове покриття витрат на навчання,
- надання грантів,
- інформування про державну і міжнародну підтримку тощо.

Публічні інвестиції. Вкладені у перекваліфікацію кадрів теж обернуться для громади новими доходами.

Значний потенціал для покращення якості професійної освіти та підготовки кваліфікованих кадрів для економіки має **дуальна освіта**. Важливим є створення належних умов для **практичного навчання на робочих місцях**, зокрема, забезпечення сучасним обладнанням та технологіями.

Важливо стимулювати співпрацю між навчальними закладами та бізнесом. Така співпраця може набувати різних форм – від спільних дослідницьких чи бізнесових проєктів до участі підприємств у розробці

навчальних програм та практичному навчанні студентів, зокрема за дуальною системою. Важливим напрямком може бути також обмін досвідом та співпраця між викладачами та підприємцями через програми професійного розвитку та обміну.

Ще одним напрямком є здійснення профорієнтації, запровадження кар'єрного консультування та популяризація професійного навчання серед різних цільових груп населення відповідно до потреб ринку праці.

2.6. Створення нових робочих місць та підвищення продуктивності праці

Вкрай важливим є **розвиток місцевої економіки та створення робочих місць**. Діяльність у цій сфері полягає насамперед у:

- підтримці діючого в громаді малого та середнього бізнесу, а також
- стимулюванні розвитку підприємництва.

Саме вони є основним джерелом робочих місць у громаді і завдяки належній увазі з боку місцевої влади можуть розширювати свою діяльність та створювати нові робочі місця.

Для цього необхідно розвивати базову та спеціальну інфраструктуру, створювати такі дієві форми розвитку малого середнього бізнесу, як:

- коворкінги,
- бізнес інкубатори чи навіть індустріальні парки (у разі, якщо громада має необхідний потенціал, передусім людські ресурси).
- всіляко необхідно підтримувати ініціативи щодо реалізації інших проєктів, що сприяють створенню робочих місць.

Водночас слід вести постійний моніторинг створених робочих місць, взаємодіяти з бізнесами та своєчасно реагувати на їхні потреби й нові виклики, що з'являються.



Рис.2.5. Приклад моніторингу створення робочих місць (довосенний період).

Джерело: напрацювання експертів ГО «Інститут громадянського суспільства».

Разом з тим слід зазначити, що спроможність місцевої влади у залученні публічних та приватних інвестицій дозволить певною мірою вирішувати організаційно-економічні проблеми, адже приплив інвестицій, завдяки тим перевагам, які вони приносять, дозволяє здійснити кардинальні зміни на ринку праці. Зокрема приватні інвестиції дозволяють впроваджувати нові технології та більш ефективні й гнучкі методи організації діяльності на виробництві та у сфері послуг, а разом з тим суттєво зростає продуктивність та оплата праці.

2.7. Публічні інвестиції в розвиток людського потенціалу

Публічні інвестиції в людський потенціал – це вкладення коштів державного та місцевих бюджетів у фінансування освіти, охорони здоров'я, культури та інших сфер, які забезпечують розвиток знань, професійних навичок, здоров'я та інших характеристик, що підвищують продуктивність і добробут населення та сприяють розвитку людського капіталу.

Ці інвестиції важливі для:

- формування якісного людського потенціалу,
- відновлення та розвитку людського капіталу,
- економічного зростання громади.

Вони сприяють:

- підвищенню продуктивності праці,
- збільшенню доходів населення,
- створенню нових робочих місць.

Інвестиції в людський капітал з часом окупаються громаді і приносять нові доходи.

Зокрема, в освітній та професійно-технічній сфері доцільно сконцентрувати підтримку на покращенні матеріально-технічного та методичного забезпечення. Інвестиції в рамках цього напрямку можуть бути спрямовані як на розробку нових навчальних та методичних матеріалів, так і на закупівлю нового обладнання і матеріалів, нових навчальних та дослідницьких просторів для покращення якості навчання за пріоритетними для громади напрямками та професіями. **Особливу увагу при цьому слід приділяти створенню навчальних матеріалів та просторів, які є дружніми, відкритими та доступними для різних груп населення, зокрема й ветеранів та ВПО.**

Заразом публічні інвестиції необхідно спрямовувати на:

- збереження і покращення здоров'я населення,
- формування передумов здорового способу життя,
- зниження і профілактику захворюваності,
- збільшення тривалості життя та підвищення його якості,
- зменшення бідності та забезпечення рівних можливостей для всіх мешканців громади.

В полі зору громад мають перебувати програми:

- підтримки молоді,
- фінансування м'яких проєктів розвитку людського капіталу,
- посилення інституційної спроможності та професійної кваліфікації,
- впровадження інновацій, оскільки від них буде залежати посилення потенціалу громад в середньостроковій та довгостроковій перспективі.

Водночас підвищення рівня освіти та обізнаності громадян сприятиме:

- їхній участі у житті громади,
- активує громадянську позицію,
- є вагомим чинником формування *соціального капіталу та згуртованості*.



Джерело: <https://openbudget.gov.ua/>

Мал.6,7. Приклади видатків бюджету місцевих громад, які ілюструють публічні інвестиції в людські ресурси

2.8. Соціальна підтримка та адаптація ветеранів, ВПО та інших осіб, постраждалих від війни

Соціальна підтримка та адаптація ветеранів та інших людей, які постраждали від війни, є важливим завданням, що включає в себе широкий спектр заходів для:

- відновлення фізичного та психологічного здоров'я,
- інтеграції у суспільство,
- забезпечення матеріального благополуччя й економічної стабільності.

Передусім йдеться про соціальну адаптацію ветеранів та їхніх сімей, допомогу у:

- відновленні фізичного та ментального здоров'я,
- зміцненні родинних зв'язків,
- підтримку соціальної активності,
- професійного розвитку.

Важливою є психологічна підтримка, надання допомоги для подолання наслідків травматичного досвіду війни.

Особливу увагу варто звернути на необхідність соціально-економічної підтримки, яка полягає у:

- забезпеченні всім необхідним,

- наданні фінансової і матеріальної допомоги,
- за необхідності й житлом.

Ветеранам дуже важлива:

- соціальна інтеграція та адаптація до цивільного життя,
- відновлення соціальних зв'язків,
- активна участь у громадському житті.

Вкрай важливою є:

- професійна адаптація ветеранів,
- допомога у працевлаштуванні,
- забезпечення можливостей для отримання перекваліфікації чи здобуття освіти,
- підтримка у відкритті власної справи.

Чимало осіб потребуватимуть медичної реабілітації, постійного доступу до медичних послуг, участі у програмах для відновлення фізичного здоров'я.

Приклад участі ветеранів у програмі соціальної адаптації від Українського Червоного Хреста Джерело: <https://redcross.org.ua/news/2024/12/99923/>

Варто також зауважити, що після війни багато людей повертатимуться до своїх громад, які, в силу різних обставин, не завжди зможуть забезпечити їх роботою, житлом та соціальною підтримкою, що створюватиме додаткове навантаження на ринок праці, а також зумовлюватиме **ризик соціальних конфліктів чи нової хвилі міграції**.

Війна може мати важкі психологічні наслідки для багатьох людей, зокрема для ветеранів та інвалідів. **Важливо надати їм необхідну психологічну допомогу та підтримку для успішної адаптації до мирного життя.**

Повоєнна відбудова має сприяти повноцінній інтеграції ветеранів та інших осіб, зокрема й тих, які частково, а то й повністю втратили працездатність, відновленню соціальної справедливості та рівних можливостей для реалізації потенціалу всіх мешканців громади.

2.9. Участь громадян у прийнятті рішень

Залучення громадян до прийняття рішень – один із шляхів формування та зростання людського і соціального капіталу. Участь громадян передбачає **залучення жителів до формування політик та програм, які впливають на їхнє життя**, через різні **механізми, такі як:**

- місцеві референдуми,
- громадські слухання,
- місцеві ініціативи та інші форми.

Залучення громадян до прийняття рішень може відбуватися у різних формах та сприятиме підвищенню їхньої відповідальності за розвиток громади та покращенню якості життя.



Рис.2.8. Форми участі громадян у прийнятті рішень у громаді
Джерело: напрацювання експертів ГО «Інститут громадянського суспільства».

Варто наголосити, що **участь громадян у прийнятті рішень є важливою і має стати звичайною нормою управлінської культури в громаді, оскільки підвищує легітимність та покращує якість рішень місцевої влади.** Крім того, завдяки прозорості та відкритості процесу, зміцнюється довіра до місцевої влади з боку громадян. Зрештою, це сприяє підвищенню відповідальності мешканців за прийняття рішень та розвитку громадянського суспільства, формуванню активної громадської позиції.

2.10. Посилення інституційного капіталу громади

Інституційний капітал у громаді – це сукупність інституцій, правил, норм та цінностей, які визначають характер взаємодії між членами громади та впливають на її розвиток. **Він включає в себе:**

- формальні (місцева рада та її виконавчий комітет, місцеві заклади, громадські організації)
- неформальні (традиції, норми поведінки) інститути, які створюють середовище для співпраці та досягнення спільних цілей.

Інституційний капітал суттєво впливає на місцевий економічний розвиток.

Місцеві органи влади мають бути спроможними:

- формувати відповідну місцеву політику в сфері економічного розвитку,
- здійснювати ефективне регулювання,
- усуваючи бар'єри і перешкоди у сфері господарської діяльності на відповідній території,

- запроваджувати необхідні стимули для залучення інвестицій.

Саме інституції:

- створюють сприятливе середовище для підприємництва, інвестицій, розвитку місцевої економіки,

- впливають на рівень соціальної згуртованості, довіри між членами громади та їхню участь у суспільному житті,

- прозорість управління та залучення мешканців громади до прийняття управлінських рішень.

- відіграють критичну роль у формуванні економічної політики, залученні інвестицій, розвитку інфраструктури, підтримці підприємництва.

Інституції місцевого розвитку можуть бути створені в різних організаційно-правових формах. Це можуть бути:

- структурні підрозділи виконавчих органів місцевих рад,

- комунальні підприємства, установи й організації,

- агенції місцевого розвитку, як комунальної, так і приватної чи змішаної форми власності,

- громадські об'єднання, які працюють у сфері місцевого економічного розвитку і сприяють підвищенню конкурентоспроможності громад.

Якість публічних послуг безпосередньо залежить від професіоналізму та компетентності працівників інституцій, які їх надають.

Тому місцеві органи влади повинні приділяти особливу увагу підбору, навчанню та розвитку персоналу, а також створенню умов для його ефективної роботи.

Громада повинна мати можливість брати участь у формуванні кадрової політики, оцінці якості роботи працівників та прийнятті рішень щодо розвитку людських ресурсів.

Зрештою, чимала ***роль місцевої влади полягає у забезпеченні безпеки мешканців громади***, оскільки загроза з боку РФ залишається ***поки триває війна питання безпеки та оборони є одним із найбільш пріоритетних.***

Водночас, важливим для громад є посилення органів місцевого самоврядування, адже вони повинні мати не тільки достатньо повноважень, але й більшої організаційної незалежності та відповідних фінансових можливостей, щоб ефективно вирішувати місцеві проблеми.

Отже, **ефективне управління людськими ресурсами набуває особливого значення та є запорукою стійкості, як в умовах війни**, так і успішного відновлення й розвитку територіальних громад у повоєнний період, суттєвим фактором їх економічної стійкості у середньостроковій і довгостроковій перспективі, що особливо актуально для територій, які найбільше постраждали від російської агресії.

В умовах повоєнної відбудови громадам доведеться займатися:

- відновленням трудового потенціалу,

- забезпеченням зайнятості ветеранів,

- у співпраці з бізнесом здійснювати професійну перекваліфікацію та адаптацію кадрів,
- створювати умови для повернення та інтеграції, як ВПО, так і тих, які покинули країну і матимуть намір повернутися в Україну.

Ці питання вимагатимуть від громад особливої уваги, адже **людський капітал є і залишатиметься ключовим фактором відновлення інфраструктури, економіки та залучення інвестицій, головним чинником успішного відновлення та подальшого розвитку українських громад після війни.**

Органам місцевого самоврядування важливо постійно:

- відстежувати демографічну ситуацію в громадах,
- вести моніторинг стану трудових ресурсів,
- здійснювати аналіз та прогнозування потреб ринку праці.
- створювати умови для перепідготовки працівників, ширшого впровадження дуальної освіти.

Для цього потрібно:

- взаємодіяти з роботодавцями та освітніми установами,
- узгоджуючи потреби ринку праці з програмами підготовки кадрів, які мають бути спрямовані розвиток професійних навичок та компетенцій працівників в нових умовах,
- створювати сприятливі умови для розвитку підприємництва,
- залучення інвестицій та відкриття нових підприємств, завдяки яким з'являються нові, як правило більш якісні робочі місця,
- вкладення публічних інвестицій в людський розвиток,
- підтримка і фінансування м'яких проєктів, спрямованих на формування, відновлення та розвиток людського капіталу, адже саме від цього найбільше залежатиме подальше економічне зростання громади.

Особливої уваги вимагатимуть питання інтеграції та соціальної підтримки й адаптації ветеранів, ВПО та інших людей, які постраждали від війни, відновлення їх фізичного та психологічного здоров'я, забезпечення матеріального благополуччя.

Одним із шляхів формування людського потенціалу та зростання людського капіталу є залучення місцевих жителів до прийняття управлінських рішень, включаючи й питання, які стосуються розвитку людських ресурсів та підвищення якості робочої сили. Це не тільки дозволить покращити якість рішень місцевої влади, але й матиме позитивний вплив на ефективність управління людськими ресурсами в громаді. Нарешті слід зазначити, що нові умови потребуватимуть постійного розвитку кадрового потенціалу місцевих органів виконавчої влади, зростання професіоналізму та компетентності працівників інституцій, від яких залежить розвиток громади та якість надання публічних послуг.

Питання для самоперевірки:

1. В чому відмінність понять «людський потенціал», «людський капітал» та «людські ресурси» та яка важливість їхнього розвитку для громади?

2. Які особливості та напрями розвитку людських ресурсів в умовах війни та повоєнного відновлення?
3. Навіщо здійснювати аналіз демографічної ситуації в громаді та оцінку стану трудових ресурсів?
4. Яка роль прогнозування потреб ринку праці для громади?
5. Яким чином здійснюється розвиток професійних навичок та компетенцій працівників?
6. У який спосіб відбувається створення нових робочих місць та підвищення продуктивності праці в громадах?
7. Що таке публічні інвестиції в розвиток людського потенціалу?
8. Які форми соціальної підтримки та адаптація ветеранів, ВПО та інших осіб, постраждалих від війни може забезпечити громада?
9. Що забезпечує участь громадян у прийнятті рішень?
10. Яким чином відбувається посилення інституційного капіталу громади?