

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ

ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

**О.Ю. БОБРОВСЬКА  
І.В. ШУМІК**

**КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ  
СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ  
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД**

*Монографія*

Дніпропетровськ  
ДРІДУ НАДУ  
2014

УДК 352.07:351.84:35.071.2  
ББК 67.400.7(4Укр)  
Б 72

*Схвалено Вченою радою Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України,  
Протокол № 09/173 від 29 жовтня 2014 р.*

Рецензенти:

М.А. Латинін – д-р держ. упр, проф., завідувач кафедри економічної політики та менеджменту ХарПІ НАДУ;

Н.А. Липовська – д-р держ. упр, проф., професор кафедри державного управління та місцевого самоврядування ДРІДУ НАДУ;

Т.А. Кравченко – д-р держ. упр, доц., професор кафедри державного управління та земельного кадастру Класичного приватного університету

**Бобровська О.Ю.**

**Б 72** Корпоративне управління соціальним розвитком територіальних громад : монографія / О.Ю. Бобровська, І.В. Шумік. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2014. – 170 с.

ISBN 978-617-7139-10-1

Обґрунтовано організаційні засади корпоративного управління соціальним розвитком територіальних громад, наведено практичні рекомендації щодо запровадження інноваційних форм його реалізації. Досліджено умови і чинники розвитку соціальної сфери. Розроблено методологічні підходи до системного аналізу соціального розвитку територіальних громад. Запропоновано концептуальний підхід та організаційні форми реалізації соціального корпоратизму у функціональних секторах соціальної сфери територіальних громад. Проаналізовано передумови забезпечення збалансованості соціально-економічного розвитку і показники його оцінювання. Обґрунтовано необхідність формування інституту корпоративного соціального партнерства в соціальній сфері територіальних громад. Досліджено зарубіжний досвід реалізації різних форм соціального партнерства як інструментів соціального розвитку територіальних громад і створено засади його інституційного забезпечення.

Монографія є однією з перших фундаментальних праць за опанування теоретичних знань з соціального корпоратизму в управлінні територіальними громадами. Положення та прикладні рекомендації можуть застосовуватись у практичній діяльності органів місцевої влади під час створення практичних моделей корпоративної співпраці державних службовців, муніципальних менеджерів, бізнесу і жителів територіальних громад, налагодження соціального партнерства і підвищення соціальної відповідальності. Буде корисним для широкого кола читачів, яких цікавлять питання пошуку ефективних способів управління, процеси, технології і методи постійного самовдосконалення системи місцевого самоврядування.

УДК 352.07:351.84:35.071.2  
ББК 67.400.7(4Укр)

ISBN 978-617-7139-10-1

© Бобровська О.Ю., Шумік І.В., 2014

## ЗМІСТ

Передмова	4
Розділ 1. Управління соціальним розвитком у місцевому самоврядуванні: теоретичне і законодавчо-правове підґрунтя	7
1.1. Еволюція поглядів на територіальну громаду як соціальну спільноту й підходи до управління її соціальним розвитком	7
1.2. Розвиток соціальної сфери як середовища задоволення потреб та інтересів територіальної громади	22
1.3. Розвиток соціальних відносин і соціальних процесів як передумова формування соціального корпоратизму	39
Розділ 2. Методично-організаційне забезпечення розробки програм соціально-економічного розвитку	50
2.1. Організаційно-аналітичне забезпечення соціального розвитку територіальних громад	50
2.2. Сучасний стан організаційного забезпечення управління соціальною сферою як базовою ланкою соціального розвитку територіальних громад	58
2.3. Оцінювання економічної складової забезпечення соціального розвитку та збалансування показників соціального розвитку	74
Розділ 3. Методологічні засади організації корпоративного управління соціальним розвитком територіальних громад	82
3.1. Корпоративне управління розвитком соціальної сфери територіальних громад: теорія, технологія, практичне впровадження	82
3.2. Формування інституту корпоративного соціального партнерства в соціальній сфері міст і регіонів	97
3.3. Організаційні форми реалізації соціального корпоратизму у функціональних секторах соціальної сфери міст	127
Висновки і пропозиції	146
Список використаних джерел	150
Додатки	164

## ПЕРЕДМОВА

Монографія присвячена одній з найактуальніших і життєво важливих тем – актуалізації соціального розвитку територіальних громад як первісних ланок суспільства.

Стан економіки держави, якість життя людей сьогодні і в майбутньому напряму залежить від соціального розвитку насамперед територіальних громад. Соціальна складова розвитку суспільства є індикатором і двигуном реалізації економічних, технічних, організаційних та інших можливостей держави на шляху до побудови ринкової розвинутої соціально орієнтованої економіки країни.

Ефективність вирішення місцевих проблем територіальних громад значно підвищується, якщо в цьому процесі беруть добровільну участь громадяни та суб'єкти господарської діяльності, що суттєво впливає на соціально-економічний стан не тільки окремих територій, а і країни загалом. Підвищення саме соціальних показників і поліпшення соціальних параметрів стають головними джерелами підвищення ефективності й економічних результатів, що й забезпечує добробут і благополуччя українців.

Під час виконання органами місцевої влади організаційно-управлінських функцій у межах адміністративної одиниці характерним стає домінування інтересів територіальної громади. Людина як капітал, як працівник, як носій і творець інформації стає опорою і метою всіх соціальних перетворень.

Актуальність і значущість вирішення проблеми соціально-економічного розвитку, підвищення якості і конкурентоспроможності соціальних ресурсів спонукає до пошуку інноваційних форм організаційно-правового забезпечення його процесів на сучасному етапі і в майбутньому. У цьому контексті особливої уваги набуває наукова обґрунтованість моделей управління соціальним розвитком територіальних громад з боку органів місцевої влади за участю самих жителів як суб'єктів місцевого самоврядування. Актуальними стають питання розширення співпраці влади, бізнесу і жителів, запровадження інноваційних моделей і форм соціального партнерства на основі спільності соціальних інтересів і спільної діяльності під час вирішення соціальних питань.

Одним із вагомих чинників, що сприяє розвитку територіальних громад і стає потужним поштовхом для якісних та масштабних змін у системі управління господарюючих суб'єктів на сучасному етапі розглядається корпоративне управління, хоча його переваги і можливості в місцевому самоврядуванні в соціальній сфері на рівні територій використовуються вкрай недостатньо.

Саме в територіальних громадах починається продукування людського капіталу, задоволення соціальних потреб і реалізація соціальних інтересів. У соціальних сферах на цьому рівні генерується творча енергія соціуму, виникають прямі і зворотні зв'язки, взаємовідносини, міжособистісна й колективна взаємодія, а соціальний зміст людського існування об'єднується з його економічним базисом.

Взаємодоповнення соціальних та економічних відносин, прями і зворотні зв'язки комунікаційних процесів і їх плин формують нову організацію соціальної дії – соціально-корпоративну. Вона виникає і розвивається на основі взаємодії людей, синтезі новітніх способів організації життя, затверджує в суспільстві баланс інтересів, формує простір для появи ініціативи різних суб'єктів соціальної дії – соціального корпоратизму.

Соціальні компоненти корпоратизму перетворюються на потужне джерело розвитку, формують організаційно-управлінські й економічні умови для досягнення спільних цілей. Корпоративна співпраця жителів муніципальних утворень здатна сформуванню стійку ідеологію їх системного світогляду й поглибити уявлення про можливості і резерви розвитку економіки за рахунок соціального прогресу.

Значущість та різноманітність соціальних відносин у соціальній сфері дозволяють виокремити поняття «соціальний корпоратизм» в муніципальних утвореннях. Особливістю і відмінністю соціального корпоратизму від корпоратизму в економічних сферах діяльності є те, що він будується не на принципі об'єднання власності (капіталу), а на об'єднанні насамперед соціальних інтересів, зусиль і інноваційних ідей.

Використання ідеології і переваг соціального корпоратизму, як ефективного способу суспільної соціальної діяльності є механічним переносом теорії і практики корпоративного управління економічними системами. Воно залежить насамперед від науково обґрунтованих методологічних засад організаційно-управлінського та інституційного забезпечення процесів його формування і імплементації в систему управління соціальною сферою. Ця не вирішена на сьогодні проблема і стала об'єктом дослідження, результати якого наведені в монографії.

У першому розділі розглянуто еволюційний шлях становлення територіальних громад як суб'єкто-об'єкта соціального розвитку в процесах трансформаційних змін суспільства (як соціальних спільнот), а соціальну сферу – як середовище формування спільних соціальних інтересів жителів і задоволення їх соціальних потреб. Досліджено статус жителів як господарів і учасників процесів забезпечення власної життєдіяльності, їх суспільну роль і повноваження в місцевому самоврядуванні. Досліджено характерні риси і параметри соціальної сфери як середовища формування та задоволення потреб і інтересів територіальних громад. Визначено основні складові і показники ресурсної бази соціальної сфери та елементи їх архітекtonіки, що характеризують територіальну громаду як ланку суспільства, умови і середовище її існування. Досліджено процеси формування соціальних потреб і спільних соціальних інтересів, які створюють підґрунтя становлення і розвитку соціальних корпоративних відносин як передумову формування соціального корпоратизму і його базових принципів і концептуальних основ.

Наукові висновки і пропозиції розділу стосувалися обґрунтування змісту поняття «соціальний корпоратизм» для введення його в наукових обіг науки державного управління і практику місцевого самоврядування.

У другому розділі наведена методологія створення організаційного забезпечення і супроводу розробки програм і планів соціального розвитку територіальних громад на засадах соціального корпоратизму. У її складі методичні засади системного аналізу параметрів стану й розвитку соціальної сфери і створення інформаційно-аналітичного підґрунтя корпоративного управління соціальною сферою, напряду організаційної побудови підвищення досконалості існуючих організаційних форм і інструментів управління. Запропоновано новий погляд на оцінювання економічного базису соціальної сфери за системою збалансованих економічних і соціальних показників і характеристик соціального розвитку територіальних громад. Використання запропонованої методики оцінювання дозволить враховувати умови пропорційності, збалансованості і узгодженості економічних, управлінських, технічних та інших заходів для подальшого соціально-економічного розвитку територій.

У третьому розділі розкрито сутність та основні складові концепції організації корпоративного управління соціальним розвитком, досліджено і обґрунтовано можливості та різновиди соціального партнерства, зокрема соціальних договорів, організаційні корпоративні форми їх реалізації та інституційного забезпечення, що в комплексі формує систему корпоративного управління соціальним розвитком територіальних громад. Надані пропозиції щодо аналізу і виокремлення корпоративних ознак, характеристик і особливостей самоврядної діяльності територіальних громад, корпоративних відносин у соціальній сфері, змісту і елементів концепції соціального корпоратизму і його використання в системі управління (місія соціального корпоратизму, стратегія і цілі розвитку, принципи, функції, завдання, методи, механізми та інший управлінський інструментарій). Надані рекомендації щодо створення інституту корпоративного соціального партнерства і складові процесів корпоративного управління соціальним співробітництвом і співпрацею.

Наукові результати і матеріал, викладений у монографії, може стати методологічною та інституційною основою вдосконалення і підвищення ефективності діяльності органів місцевої влади за рахунок запровадження корпоративного способу управління на засадах соціального корпоратизму.

## РОЗДІЛ І УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ У МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ: ТЕОРЕТИЧНЕ І ЗАКОНОДАВЧО-ПРАВОВЕ ПІДГРУНТЯ

### 1.1. Еволюція поглядів на територіальну громаду як соціальну спільноту й підходи до управління її соціальним розвитком

Стратегічним завданням розбудови українського суспільства є набуття ознак сучасної демократичної, соціальної і правової європейської держави, яка б, синтезувавши кращі національні традиції, адекватно й ефективно відповідала на виклики глобалізації.

У сучасних умовах глобалізації, яка свідчить про взаємозв'язок і взаємозалежність держав світу, проблема соціального розвитку особистості не є винятково внутрішньо національною проблемою, вона вийшла за межі окремих держав і набула всесвітнього значення. У таких умовах зростає необхідність розвитку національного соціального законодавства з урахуванням концепції людського розвитку, державно-правових моделей його забезпечення. Практичного значення набувають питання дотримання міжнародних соціальних стандартів та відповідності їм тих актів національного законодавства, які створюють умови для вибору шляхів забезпечення людського розвитку. На сучасному етапі визначення прав людини, встановлення їх змісту та забезпечення умов і гарантій їх дотримання справедливо вважається вагомим надбанням ХХ ст. і ключовим орієнтиром розвитку суспільства в ХХІ ст.

Формування людини як особистості і головного суб'єкта суспільного розвитку, підвищення її значущості в процесах власності і суспільної життєдіяльності здійснювалось протягом тисячоліть. Визнання ролі людини в загальному суспільному розвитку бере початок ще за 9 тис. років до н.е. Еволюцію таких поглядів на роль людини можна простежити за даними табл. 1.1.

Виокремлення етапів саморозвитку людини і змісту досліджень зростання її ролі в суспільстві дозволяє визначити процес розвитку людини як особистості, у якої невід'ємною рисою є потреба в спілкуванні і співпраці з метою поліпшення умов власного життя. На окремих територіях це призводило до об'єднання людей в соціальні спільноти за інтересами, одночасно в них формувались не тільки соціальні інтереси, а й спільні вміння, задуми, результати спільної дії. Також ці спільноти набували відповідальності за результати плину спільних процесів їх діяльності.

Спільна діяльність людей породжує складну систему соціальних зв'язків, яка згуртовує індивідів в єдине соціальне ціле – соціальну спільноту і, через неї, у соціальну систему. Соціальна спільнота – сукупність людей, об'єднаних відносно стійкими соціальними зв'язками, відносинами, яка має загальні ознаки, що надають їй неповторної своєрідності. Здавна соціальні спільноти, такі як рід, сім'я, плем'я тощо, забезпечували людям засоби до існування, репродукцію людини, спільну протидію силам природи, іншим

племенам і т. ін. Усе це допомогло людству не тільки вціліти, а й закласти основи подальшого прогресу, розвитку цивілізації.

Таблиця 1.1

**Визначення ролі людини як особистості й учасника процесів суспільної життєдіяльності**

Визначення сутності людини в суспільному розвитку людства	Періоди досліджень розвитку	Дослідники і наукові школи	Зміст досліджень місця й ролі людини як чинника суспільного розвитку
Відсутність єдиної моделі	Давній період (9-7 тис. рр. до н. е. – XVIII ст.)	Аристотель, Сократ, Демокрит	Розгляд причин, що спонукають людину до певної діяльності
Економічна людина	Індустріальний період (середина XVIII ст. – кінець XIX ст.)	А. Сміт, Р. Оуен	Виявлення факторів та умов, що визначають поведінку людини під час розвитку економічної системи
Психологічна людина	Класичний підхід (школа наукового управління)	Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет, Л. Гілбрет	Розгляд людини як складового елемента технологічного процесу; визначення наукових методів організації праці, розробка вдосконалених систем обліку та контролю за результатами трудової діяльності
	Школа людських стосунків	М. Фолет, Е. Мейо	Виокремлення людини з числа ресурсів, що забезпечують виробничий процес та акцентування уваги на її ролі у формуванні суспільних відносин між людьми та управлінні процесами взаємодії
	Дослідження характеру і моделі поведінки людей у процесі праці	А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлеланд, К. Альдерфер	Дослідження структури людських потреб і їх впливу на формування факторів, що визначають поведінку людей у процесах діяльності
	Соціологічні дослідження поведінки людини в процесах колективної праці і чинників впливу на поведінку людей	Л. Виготський, А. Здравосмісло в, В. Ядов, Т. Заславна, В. Рождін, Н. Наумова	Дослідження змісту індивідуального і колективного аспектів трудової діяльності як початків процесу формування мотивації ефективної праці та питань задоволеності нею
Професійна людина	Інформаційний період (середина-кінець XX ст.)	В. Глуценко, Д. О' Шонессі, М. Мескон, П. Друкер	Застосування моделей мотивації, системного, ситуаційного, процесного підходів під час визначення та обґрунтування ролі людини в соціальних процесах
Соціальна (етична, моральна) людина	Період соціалізації (кінець XX ст. до теперішнього часу)	А. Колот, В. Травін, Д. Дятлов, Е. Уткін, А. Афонін	Вивчення людини як суб'єкта та об'єкта мотивації шляхом визначення мотивуючих факторів з урахуванням трудового внеску працівників і диференціації, а також морального стимулювання ефективної праці людей у ринкових умовах



Одним із різновидів соціальних спільнот є соціально-територіальні спільноти. Вони виокремлюються за ознакою спільності місця проживання. Ними виступають спільноти жителів окремих адміністративно-територіальних одиниць держави, якими є села, селища, міста, райони, області (провінції, регіони тощо). Такі спільноти займають неоднакове місце в суспільстві. Унаслідок нерівномірності розвитку окремих регіонів країни умови праці, побуту, рівень життя їх жителів суттєво відрізняються. Такі відмінності відчутно впливають на політику країни.

Політична суб'єктність соціально-територіальних спільнот виявляється передусім у тому, що вони виступають суб'єктами місцевого самоврядування. На відміну від інших соціальних спільнот, політична суб'єктність яких не має формалізованого характеру, тобто не визначається офіційними актами, право соціально-територіальних спільнот (територіальних громад) на місцеве самоврядування закріплюється конституціями майже всіх держав. Публічну владу на місцях (міське самоврядування) соціально-територіальні спільноти здійснюють як безпосередньо – через місцеві референдуми, сільські сходи, збори громадян за місцем проживання тощо, – так і через обрані ними органи місцевого самоврядування.

Існування різних соціальних спільнот означає наявність багатоманітних соціальних інтересів, у т.ч. пов'язаних із політикою, функціонуванням державної влади. Безпосередньо в політичній сфері такі інтереси репрезентують політичні партії, різноманітні громадські організації та рухи. Так, існують політичні партії і громадські організації, які відображають інтереси різних суспільних класів. Є політичні партії і громадські організації, що орієнтуються на інтереси конкретних етнічних, демографічних чи територіальних спільнот. Взаємодія різноманітних соціальних інтересів визначає основний зміст політичного життя суспільства, а їх зіткнення породжує соціально-політичні конфлікти.

За твердженням німецького юриста і теоретика держави Й. Альтузіуса, спільнота індивідів, які добровільно об'єдналися у сім'ї та корпорації, утворює громаду, союз останніх – провінцію та, відповідно, союз провінцій і міст – державу. Уся ієрархія соціально-політичних структур від низового рівня громад і міських комун, які здобули самоврядування, до загального союзу, держави, обґрунтовувалася Й. Альтузіусом як система федеративних утворень, союзів, створених на договірних засадах [58, с. 46 – 47].

Досліджуючи явище об'єктивного об'єднання людей і даючи йому назву «соціальна спільнота», М.О. Краснов робить висновок про появу на територіях місцевого співтовариства сукупності людей, які складають населення самоврядних одиниць [71, с. 7]. Ю.О. Тихомиров у посібнику «Публічне право» вживає термін «соціальна спільнота», під якою розуміє населення міст, сіл тощо [152, с. 118].

Територіальна громада як соціальна спільнота являє собою сукупність людей (місцевих жителів), асоційованих на публічних засадах у межах певної території та об'єднаних різноплановими ознаками системного характеру (зокрема, демографічні і територіальні, правові і політичні зв'язки, наявність

спільного майна, мови, релігії тощо). Така спільнота не виключає права людини на індивідуальність, окреме житло та дозвілля, консолідує зусилля багатьох для досягнення бажаного всіма результату. Іншими словами, відбувається реалізація приватних цілей у публічно-правовій формі. Важливою особливістю місцевого самоврядування є реалізація місцевих інтересів.

У межах територіальних громад місцеві інтереси переважають над глобальними, відомчими та вузькопрофесійними. Ефект від такого об'єднання більший, ніж від механічного поєднання зусиль роз'єднаних індивідів, оскільки в межах такої спільноти відбувається не тільки об'єднання спільних зусиль в єдине ціле, а й спеціалізація окремих її членів для виконання професійних функцій, починаючи від господарських і завершуючи управлінськими. Інтеграція людей у територіальну громаду з метою спілкування, виховання, виробництва тощо має природний характер, відбувається на добровільній, свідомій основі, з урахуванням уявлень, побажань, мотивів, прагнень кожної людини або більшості людей.

Ознакою територіальної громади є соціально-демографічна взаємодія, тобто сусідські відносини, спільні правила та норми поведінки, відчуття належності та співпричетності до подій у громаді, психологічна ідентифікація інтересів людини з інтересами спільноти, єдиними морально-етичними цінностями [9, с. 52].

Територіальна громада є соціальним інститутом, побудованим на територіальній спільності та соціально-економічному базисі, що виступає регулятором суспільного життя населення. Тому її основними функціями є: виробництво – споживання, соціалізація, соціальний контроль, соціальна участь, взаємопідтримка. Ці функції спрямовані на розвиток життєдіяльності як самої громади, так і окремої особистості. Завдяки цим функціям громада є тією сферою, де реалізуються всі життєво важливі потреби людини в соціумі: визначаються патерни соціально необхідної поведінки; здійснюється контроль за соціальним функціонуванням індивіда в соціумі через систему формальних принципів; здійснюється підтримка індивіда через різні типи організацій: релігійні, громадські, спеціалізовані.

До провідних соціальних функцій громади, як різновиду соціального середовища, українські дослідження відносять такі: ціннісно-орієнтована функція. Вона забезпечує прийняття членом громади суспільних цінностей, на базі яких формується особистісна система цінностей; культурологічна функція передбачає формування особистісної культури на основі практичного й вибіркового засвоєння кожним членом громади соціокультурних традицій спільноти; нормативно-правова функція, що базується на закріпленні в поведінці особистості соціальних норм (зразків), схвалених спільнотою; функція соціального контролю, суть якої полягає у виробленні системи групових реакцій на поведінку члена громади у вигляді санкцій (покарання чи заохочення), що є адекватними соціальним цінностям суспільства; інтегративна функція, мета якої – згуртувати людей шляхом опанування ними моделей поведінки, які базуються на усвідомленні потреб та поважанні прав інших людей, об'єднанні їх зусиль для суспільно-корисної діяльності [133, с. 152].

З 90-х років ХХ ст. дослідженню теоретичної сутності феномену територіальної громади, як соціально-територіальної спільноти, присвячені праці багатьох учених, які робили спробу надати повну й різнобічну оцінку причин появи соціальних об'єднань людей, що разом проживають на окремих територіях. Різні підходи до розкриття сутності територіальної спільноти та напрямів її розвитку, висвітлені у працях науковців, внесли вагомий внесок у вітчизняну науку державного управління, теоретико-методологічне підґрунтя місцевого самоврядування [75, с. 179]. Результати дослідження науковцями понять і змістовної сутності територіальної громади як соціальної спільноти, з огляду на її різноманітні характерні риси, наведено в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

**Зміст поняття «соціальна спільнота» у теоретичних дослідженнях**

Сутність поняття	Джерело
1) Форма об'єднання людей, властива насамперед первісному ладу. Характеризується високим рівнем опанування засобів виробництва, повним або частковим самоврядуванням; 2) Низова адміністративно-територіальна одиниця; 3) Ланка суспільно-політичної організації суспільства, самостійний колектив громадян	Радянський енциклопедичний словник [131, с. 914]
Соціально організована група людей, які відносно компактно проживають на певному просторі та об'єднані вирішенням завдань за місцем проживання	Іванов С. М. [54, с. 94]
Самоврядна співдружність із власною компетенцією та самостійною відповідальністю, яка забезпечує вирішення соціально-економічних і культурних завдань на основі поєднання місцевих та загальнодержавних інтересів	Пивоваров М. [44, с. 1]
Люди, що об'єднані спільними інтересами	Бутко І. П. [31, с. 94]
Місцева спільнота – сукупність людей, що становлять населення самоврядних одиниць	Краснов М. О. [71, с. 3]
Первинний суб'єкт місцевого самоврядування – територіальний колектив в особі жителів села (сіл відповідної сільради), селища або міста	Кампо В. М. [59, с. 68]
Спільність, що здійснює свої функції в різних сферах життєдіяльності, яка об'єднана спільними інтересами і формується в межах спільного проживання громадян	Руда Н. І. [124, с. 203]
Місцева спільнота – населення відповідної території	Фадєєв В.І. [157, с. 32]
Соціальна спільність – населення міст, сіл та ін.	Тихомиров Ю.О. [152, с. 118]
Громадяни, населення (місцева спільнота)	Баглай М.В. [5, с. 460]
Місцева спільнота – населення муніципального утворення, об'єднане метою здійснення місцевого самоврядування у відповідному поселенні або території	Замотаєв А.А. [52, с. 16]
Самоорганізація населення	Зінов'єв А.В. [53, с. 71]
Сукупність громадян України, які спільно проживають у міському чи сільському поселенні, мають колективні інтереси і визначений законом правовий статус	Кравченко В.І. [70, с. 77]

## Продовження табл. 1.2

Сутність поняття	Джерело
Місцева (муніципальна) спільнота як сукупність мешканців (зокрема, які не є громадянами цієї держави), що постійно проживають на відповідній території	Дмітрієв Ю.А. [85, с. 25]
Сукупність фізичних осіб, що постійно проживають на відповідній території та пов'язані між собою територіально-особистісними зв'язками системного характеру	Баймуратов М. А. [6, с. 8]
Сукупність громадян, між якими виникає певний соціальний зв'язок внаслідок однорідності об'єктивних умов їх життєдіяльності та яка є виразником певних громадських відносин й інтересів. Громадяни, об'єднані у місцеві спільноти не лише фактом мешкання у спільних умовах, а й насамперед як суб'єкти способу життя, управлінської та політичної діяльності	Іванцова Г. Л. [55, с. 8-9, 20]
Сукупність людей, які проживають на певній території, кордони якої встановлені державним актом і в межах якої діє обраний її населенням орган державної влади і громадського самоврядування	Аніміца Є. Г. [2, с. 179]
Певна самоорганізація громадян, які об'єднані за територіальною ознакою з метою задоволення в межах закону своїх колективних потреб та запитів, а також захисту законних прав та інтересів	Григор'єв В. О. [41, с. 5]
Соціально-територіальна спільність	М. М. Рассолов, В. О. Лучина та ін. [151, с. 149]
Населення – головний суб'єкт владних відносин у місцевому самоврядуванні	Баранчиков В. О. [8, с. 47]
Населення адміністративно-територіальної одиниці	Єнгібарян Р. В. [46, с. 477]
Об'єднання громадян (іноді й негромадян, що постійно проживають та сплачують податки) на певній території	Чиркін В. Є. [163, с. 453]
Жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, та мають єдиний адміністративний центр	Гончаренко В.Г. [98, с. 556]
Спільнота мешканців певної території, жителів населених пунктів (сіл, селищ, міст), об'єднана загальними інтересами власного життєзабезпечення, самостійного, у межах законів, вирішення питань місцевого значення як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування	Литвин В.М. [51, с. 319]
Об'єднання громадян, які мешкають на території муніципального утворення, мають муніципальну власність і муніципальний бюджет, а також спільні інтереси в самостійному та під власну відповідальність вирішення питань місцевого значення щодо забезпечення своєї життєдіяльності	Глущенко П.П. [38, с. 17]
Сукупність жителів, об'єднаних постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр; основні ознаки: демографічна; територіальна; інтелектуально-вольова; економічна правосуб'єктність; наявність соціально-зумовлених інтересів	Великий енциклопедичний й юридичний словник [33, с. 881]
За сутністю – такий колектив людей, у якому міжособистісні відносини зумовлені громадсько ціннісним та особистісно значущим змістом спільної діяльності	Батанов О. В. [10, с. 299]

З наведених визначень можна зробити висновок, що на будь-якій території люди живуть не ізольовано, між ними існують різні види зв'язків, які мають соціальний характер. Ці зв'язки формуються на спільних соціальних інтересах і способах їх задоволення. Зміст, спрямованість і розвиток таких взаємозв'язків визначають залежно від поставлених цілей та соціальних особливостей територіальної громади. Залежно від призначення очікуваних результатів її дослідження, учені «пристосовують» найочевидніші характеристики «соціальних спільнот» територіальних громад для використання їх під час вирішення соціальних проблем суспільства на базовому (первинному) рівні його існування.

Особливо підвищився інтерес до дослідження «соціальної спільноти» (громад) у період набуття Україною незалежності і наданні муніципальним утворенням права «самостійно» і під власну відповідальність вирішувати питання місцевого значення [108].

Ототожнення соціального колективу «соціальної спільноти» з населенням відповідної адміністративно-територіальної одиниці як суб'єкта управління здійснює М.І. Корнієнко. Він визначає такий колектив як первинний суб'єкт місцевого самоврядування [64, с. 17]. Його висновок підтверджує В. М. Кампо, який зазначає, що саме колективи людей, які являють соціум території, є початковим суб'єктом місцевого самоврядування [59, с. 70–71]. Такими фактично виступають територіальні колективи в особі жителів села (сіл відповідної сільради), селища або міста. Саме місцева співдружність, що являє собою самоврядний, відокремлений від державних органів колектив території, за С. Поповичем, безпосередньо вирішує певні справи і бере на себе відповідальність за їх результати. Такий колектив має спільні інтереси та життєві плани стосовно певного населеного пункту [97, с. 372 – 373]. На об'єктивності самоврядних рис територіального колективу акцентує увагу Б.О. Страшун, на думку якого «територіальні колективи є самоврядними об'єднаннями громадян за місцем проживання» [86, с. 31]. У В.Я. Бойцова превалює інтеграційний аспект. Він вважає, що територіальні колективи являють собою своєрідні колективи трудящих, з'єднані територіальною спільністю [27, с. 135]. С.М. Іванов і А.А. Югов під територіальною спільнотою розуміють «соціально організовану групу людей, яка відносно компактно мешкає на певному просторі й об'єднана вирішенням завдань за місцем проживання» [54, с. 94].

Під час аналізу наукових джерел з'ясовано, що видову характеристику територіальних громад розкрили у своїх наукових працях М. Баймуратов та Ю. Сосновських; основні напрями і види діяльності територіальних громад, проблеми їх класифікації – О. Батанов. Формуванню та функціонуванню міської територіальної громади, зокрема, організаційно-правовим, інформаційним та економічним аспектам присвятили фундаментальні та науково-прикладні дослідження О. Батанов, О. Безуглий, В. Куйбіда, С. Саханенко [75, с. 184]. Міська територіальна громада, за С. Саханенком [126, с. 365], є тією соціальною спільністю, яка утворюється в межах спільного проживання людей, об'єднаних певними загальними інтересами, і за своїми

внутрішніми якостями відрізняється від інших територіальних спільнот та діє в соціально-економічній, політичній, культурно-побутовій сферах.

На соціально-правову сутність «соціальної спільноти» вказує М.О. Баймуратов: «...Цей феномен містить у собі усвідомлення населення як локального співтовариства громадян (місцеве співтовариство), об'єднаних спільною діяльністю, інтересами та цілями із задоволення потреб, пов'язаних з побутом, середовищем проживання, дозвіллям, навчанням, вихованням, спілкуванням» [7, с. 97]. Він визначає територіальний колектив (місцеве співтовариство) як сукупність фізичних осіб, котрі постійно мешкають на певній території і пов'язані територіально-особистісними зв'язками системного характеру. У результаті спільних взаємних комунікацій, що мають системоутворювальний характер, місцеве співтовариство об'єктивно здатне продукувати певні спільні інтереси й реалізовувати їх на рівні місцевого самоврядування.

О.В. Батанов розглядає соціальну спільноту територіальної громади, яка згуртовується і під впливом економічних чинників, а саме складається з фізичних осіб, котрі постійно проживають і працюють на території села чи добровільного об'єднання в спільну громаду кількох сіл, селища чи міста, безпосередньо або через сформовані ними муніципальні структури вирішують питання місцевого значення, мають спільну комунальну власність, нерухоме майно на даній території, платять комунальні податки й пов'язані територіально-особистісними зв'язками системного характеру [10, с. 153].

Особлива увага ролі «соціальної спільноти» у місцевому самоврядуванні стала приділятися наприкінці ХХ ст. Важлива роль у дослідженнях належала визначенню мотивації спільних узгоджених дій, а саме спільним соціальним інтересам, які створюють особливий вид відносин – соціальні.

На ролі спільних інтересів соціумів територіальних громад наголошував В.В. Медведчук: «Громада – це сплетення соціальних відносин між людьми, котрі мають множину загальних інтересів, потреб; це спільноти, що можуть значною мірою забезпечити здійснення і задоволення цих інтересів і потреб». Громада, підкреслював він, – це простір, в якому реалізуються практично всі життєві вияви окремих особистостей або їхніх дрібних об'єднань [78].

Пріоритет спільності інтересів у становленні і функціонуванні територіального колективу визнає і І.П. Бутко: територіальний колектив – це люди, котрі мешкають у певних територіальних межах і об'єднані спільними інтересами [30, с. 8].

На спільність інтересів жителів громад звертає увагу І.В. Видрін, який визначає територіальний колектив як соціальну спільноту, що складається в межах спільного проживання громадян і базується на суспільно необхідній, соціально обумовленій діяльності, здійснюваній групою людей, об'єднаних інтересами в політичній, соціально-економічній і культурно-побутовій сферах життя, які вони вирішують спільно [36, с. 288].

Я. Щепаньський у книзі «Елементарні поняття соціології» наводить визначення територіальних соціальних спільностей як груп людей, члени

яких пов'язані спільними відносинами до території, на якій вони проживають. Водночас соціальна спільнота визначається як територіальна громада і є стійкою та стабільною формою соціального життя [179, с. 210].

Сучасна економіка в Україні спрямована на соціальні цілі. Пріоритетними стають завдання досягнення соціального добробуту в суспільстві, у якому людина буде визнаватись суспільним багатством. Тому перше місце в програмах соціально-економічного розвитку країни, регіонів, міст надається розділу «соціальний розвиток», що, на думку фахівців, дозволяє виокремити завдання, які постають перед економікою, а саме – поліпшення добробуту й підвищення рівня життя населення України.

Водночас формується усвідомлення того, що держава – це, перш за все, суспільна система, головними елементами якої є люди, різні соціальні групи, спільноти. У зв'язку з цим у суспільних системах соціальні цілі набувають пріоритетного значення, завдання поліпшення рівня і якості життя, підвищення соціального самопочуття й добробуту домінують над завданнями розвитку економіки, виробництва, політики. Поступово змінюється парадигма суспільного розвитку: вектор розвитку визначає не економіка і власне не господарство, нарощування або скорочення його обсягів, а соціальний розвиток адміністративних одиниць, який спрямовується на поліпшення життя всіх громадян. На рівні муніципальних утворень поняття соціального розвитку визначається як соціальний розвиток соціальної спільноти. Перехід України до соціально-орієнтованої ринкової економіки загострив проблему соціального розвитку українців і вирішення правового статусу її окремих спільнот, що проживають разом на окремих територіях, щоб дати їм можливість і створити умови для їх формування як потужного інституту, який здатен вирішувати економічні, технічні, організаційні та інші проблеми на місцевому рівні.

Розглядаючи територіальну громаду і її жителів у контексті проблем соціального розвитку, слід відзначити їх особливу роль і призначення в розвитку цього процесу. Споживачі соціальних послуг і соціальних благ, зокрема кожний окремий житель територіальної громади і вся її спільнота, можуть розглядатися як об'єкт соціального управління, який у процесі споживання соціальних благ збільшує й нагромаджує свій соціальний капітал, стає носієм соціального ресурсу, а сукупність соціального ресурсу громади становить соціальну й економічну цінність суспільства [69, с. 107]. З цього погляду кожному окремому людину, а також соціальну спільноту громади необхідно розглядати як об'єкт соціального управління, з якими держава й місцеві органи влади взаємодіють у такий спосіб: система → об'єкт, тобто вступають у суб'єкт-об'єктні відносини.

На рівні муніципальних утворень владні відносини між місцевою владою і територіальною громадою мають характер рівноправної суб'єкт-суб'єктної взаємодії. У випадку, коли соціальна спільнота й окремі громадяни активно втручаються в процеси підвищення якості власного життя, відносини між ними починають набувати суб'єкт-об'єктного характеру, а територіальна громада починає виконувати роль суб'єкто-об'єкта власного розвитку. У свою чергу самоорганізаційна діяльність у соціальному середовищі

трансформується в демократичну соціально-управлінську. Демократичне управління характеризується тим, що суспільство перетворюється на управлінську систему, а державні органи управління на об'єкти його впливу щодо забезпечення ефективності реалізації функцій, які здійснюються органами державного управління та місцевого самоврядування.

Думки вітчизняних учених щодо статусу соціальних спільнот окремих територій як господарів і акторів власного життя наведено в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

**Характеристика територіальних спільнот як господарів і учасників процесів власної життєдіяльності**

Сутність поняття	Джерело
Первинний суб'єкт місцевого самоврядування, до складу якого входять громадяни України, іноземці, особи без громадянства, що постійно мешкають або працюють на даній території, або володіють на території нерухомим майном, або сплачують місцеві податки та збори	Орзіх М. П. [90, с. 65]
Головний суб'єкт і одночасно об'єкт управління – загалом як представницький «квазіорган», маючи на увазі, що існують процедури прийняття рішень у формах прямого волевиявлення	Воронін О. Г. [35, с. 67-68]
Свідомо сформована, соціально і політично активна людська спільнота, самодостатня у своєму існуванні і розвитку з погляду забезпечення фінансовими, економічними, природними ресурсами	Пухтинський М.О. [120, с. 257]
Базова адміністративно-територіальна одиниця; форма організації місцевої влади; суб'єкт цивільно-правових відносин (господарюючий суб'єкт)	Кравченко В. І. [70, с. 82]
Люди, що мешкають у місті, а також ті, що проживають за межами міста, але об'єднані в єдину спільноту фактом свого народження у певному місті і шанують її історію, культуру й традиції як особисту цінність	Мучник О.Г. [87, с. 12]
Основний суб'єкт місцевого самоврядування, який складається із жителів села (декількох сіл), селища, міста	Біленчук П. Д. [12, с. 26]
Територіальна спільність (грумада, комуна, муніципалітет, місцева спільнота) – первинний суб'єкт місцевого самоврядування – населення, громадяни, які проживають на певній території	Скакун О. Ф. [130, с. 110, 113]
Визнана законом група людей, яка володіє правом на місцеве самоврядування і виражає свою волю в самостійному вирішенні місцевих справ, єдиному зверненні до державних органів і посадових осіб місцевого самоврядування	Руда Н. І. [123, с. 236]
Формально організований суб'єкт публічного владарювання	Бурмистров О. С. [29, с. 38-39]
Наділене владними повноваженнями місцеве населення – місцева спільнота, об'єднана відповідно до цілей свого життєзабезпечення у межах території, на якій здійснюється місцеве самоврядування	Уваров О. О. [155, с. 29]
Первинний суб'єкт муніципальної влади, основний носій функцій і повноважень місцевого самоврядування; за формою – це вид територіальної спільності, утвореної з-поміж жителів (громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства, біженців, вимушених переселенців) відповідних адміністративно-територіальних одиниць (сіл, добровільного об'єднання в спільну громаду кількох сіл, селищ, міст), які постійно або переважно мешкають у їх межах, володіють у них певною нерухомістю, сплачують комунальні податки	Батанов О. В. [10, с. 299]



Як свідчить зміст наведених характеристик територіальних спільнот, першоджерелом їх створення можна вважати появу природного корпоратизму – бажання спільно виконувати певні дії, визначати та забезпечувати досягнення спільних інтересів.

Розгляд територіальної громади як соціальної системи та діяльність з управління нею як один із видів соціального управління пропонує І.Д. Шумляєва [178, с. 11]. Ю.П. Шаров і Д.В. Сухінін [165, с. 27] досліджували громаду як соціальне об'єднання колективного замовника певних потреб відповідних публічних послуг, який має подвійну суб'єкт-об'єктну природу. А в працях О.Ю. Бобровської громада розглядається як суб'єкт корпоративного управління соціальною сферою [18].

Соціальні права людини закріплені в таких основних міжнародно-правових актах: Загальній декларації прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародних пактах ООН (1966 р.), конвенціях Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії (Рада Європи, Турин, 1961 р.), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (Рада Європи, Страсбург, 1996 р.), Європейському кодексі соціального забезпечення (Рада Європи, 1964 р., переглянуто в 1990 р.), Хартії основних прав працівників (ЄС, 1989 р.), Хартії основних прав Європейського Союзу (ЄС, 2000 р.) тощо. Згідно з цими актами до основних соціальних прав належать: право на працю; на відпочинок; на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї; на охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування; на соціальне забезпечення; на освіту; на житло; на охорону й допомогу сім'ї; на захист материнства; на охорону й допомогу дітям та підліткам. Цей перелік значно доповнюється в інших міжнародних актах та в національних законодавствах.

Європейська соціальна хартія містить перелік соціальних прав людини, хоча визначає їх як у сфері здійснення праці, так і поза нею. Довідник з Європейської соціальної хартії, розроблений Секретаріатом із Соціальної хартії Генерального департаменту II (Права людини Ради Європи), класифікує всі права за двома критеріями: «умови праці» і «соціальна єдність». Їх дотримання забезпечується в умовах самоврядування як способу народовладдя. Воно здійснюється безпосередньо через самокероване територіальне суспільство, притаманне спільнотам людей насамперед через природність такого управління [56, с. 13]. Маючи громадську природу і базуючись на соціальному корпоратизмі, воно є саморегулятивним механізмом суспільної життєдіяльності за єдиних для всіх її членів правил поведінки, установлюваних самою громадою [153, с. 24]. Отже, історично за умов розвитку самоврядування основне джерело впливу на суспільні відносини було децентралізованим і знаходилося у самій соціальній спільноті, а саме в процесі її становлення, а під час формування розвивались колективні корпоративні форми управління процесами самоврядування, які спрямовані на розвиток соціальних спільнот. Цю тенденцію в Україні і за її межами можна уявити за даними таблиць, розміщених у додатках А і Б.

Найповніше визначення територіальної громади як суб'єкта самоврядування в Україні надано українськими вченими А.Ф. Мельник і Г.Л. Монастирським: «Територіальна громада – первинна адміністративна територіальна одиниця держави, в межах якої здійснюється місцеве самоврядування, представлене територіальною громадою та виборними органами й забезпечене певним чином фінансово-матеріальною основою» [80, с. 10].

Конституційні засади права самоврядного розвитку спільнот на місцевому рівні закріплені в низці базових нормативно-правових актів, які створюють правові та фінансові основи їх діяльності. Територіальні громади за час незалежності в Україні стали базовими ланками здійснення соціальних повноважень.

Із зростанням суспільної ролі та повноважень соціальних спільнот у становленні місцевого самоврядування стали виокремлюватись і поглиблюватись проблеми їх соціального розвитку. Суспільна функція людини починається із самої людини. Для того щоб вона її здійснювала, повинні бути створені умови її забезпечення. Водночас, щоб ці умови з'явилися, людина повинна бути працездатною, творчою, активною та економічно забезпеченою. Джерелом появи цих якостей є результати соціально-економічного розвитку територіальних громад. Їх соціальний розвиток охоплює широке коло аспектів, які включають створення умов для формування та відтворення фізичних і розумових сил кожної особистості, умов для її духовного і культурного розвитку, відпочинку, якості й достатності житлових умов.

Соціальний розвиток виникає і забезпечується соціальною інфраструктурою у відповідному соціальному й економічному середовищі, у якому розробляються, забезпечуються, функціонують і розвиваються соціальні процеси. Показники їх кінцевих результатів відображають стан соціальної сфери, а динаміка цих процесів характеризує тенденції її розвитку. Із зростанням ролі значущості явища соціального розвитку в суспільному житті, з огляду на явище глобальної самореалізації, суспільство потребує від господарюючих суб'єктів урахування досягнення кінцевих цілей, подолання соціальних проблем соціуму у внутрішньому й навколишньому середовищі, створення найкращих умов для використання можливостей підвищення якості людського капіталу і його соціального забезпечення та ефективного використання.

Соціальний розвиток як економічні, екологічні, інноваційні і якісні зміни в умовах життя, повноцінне і своєчасне відновлення сил, створення й підтримка сталого розвитку рівня людського капіталу, підвищення соціальної згуртованості обумовлює перехід усіх соціальних відносин у суспільстві на якісно новий рівень і потребує посилення управлінського й організаційного супроводу дій місцевої влади у напрямі регулювання цього процесу й управління ним.

Водночас формування наукової методології пізнання соціального розвитку й управління ним ще не завершено. Під «розвитком» взагалі розуміють прогресивні, незворотні в будь-якій системі суспільства зміни, у її соціальних, духовних, матеріальних, інституційних сферах і структурах, які

приводять до нових, успішніших результатів усіх процесів життєдіяльності суспільства, його науково-технічного розвитку, оновлення, збільшення продуктивності суспільної праці, зміцнення фізичного здоров'я, духовної культури і добробуту людей.

Напрями і сфери прояву соціального розвитку різнопланові й багаторівневі, для їх пізнання необхідне глибше вивчення цього поняття, сутнісний розгляд. Але, як стверджують українські вчені, на сьогодні в науці не існує чітко визначеного поняття «соціальний розвиток», і тому пропонують розглядати зміст цієї категорії як «процес підвищення соціального добробуту населення територіальної громади на основі забезпечення соціальних стандартів життя, гарантованих державою» [80, с. 17].

Т.І. Заславська визначає, «що процес соціального розвитку є складним і різноплановим», а всю багатоманітність аспектів прояву життєдіяльності населення пропонує визначати як соціально-демографічний, соціально-гуманістичний, соціально-економічний, соціально-демократичний, соціально-культурний, соціально-релігійний та соціально-екологічний [80, с. 28].

На підставі аналізу наведеного переліку складників соціального розвитку та його визначень пропонується поняття «соціальний розвиток територіальних громад» розуміти як сталий шлях переходу від нижчих (менш досконалих) до вищих (досконаліших) форм відтворення і якості життєдіяльності жителів територіальної громади як інституту місцевого самоврядування і конституційного носія його функцій і повноважень. Він базується на прогресивних соціальних процесах у досконалій і збалансованій соціальній інфраструктурі, сучасних методах спільної праці, соціальних взаємозв'язках і соціальній взаємодії, прогресивних формах організації діяльності, новітніх технологіях і техніці, кінцеві результати використання яких забезпечать високу якість соціального ресурсу – людського капіталу й умови його подальшого накопичення.

Надане визначення базується на висновках українських учених стосовно того, що соціальний розвиток є метою муніципального утворення, а економічний розвиток – засобом її досягнення; соціальний розвиток є неможливим без розвитку економічного, а отже, економічний розвиток втрачає сенс без розвитку соціального; соціальний і економічний розвиток є взаємопроникними та взаємообумовленими, становлячи єдину комплексну систему [80, с. 17 – 20].

Саме соціальні інститути соціальної сфери міст визначають сенс існування й розвитку спільноти територіальної громади, а підґрунтям цього розвитку є соціальна інфраструктура, що покликана забезпечувати членам територіальної громади комплекс соціально-громадських послуг [80, с. 15].

Вибір Україною ключового напрямку ідеології соціалізації суспільства і соціалізації економіки починається з первісних ланок суспільства, з цілісної та неупередженої системи ідей, цінностей, принципів і поглядів суспільства на те, у який спосіб необхідно прискорювати соціальний розвиток. Це спонукає до перегляду інституційних, організаційних, економічних та інших засад

управління розвитком соціальних процесів у місцевому самоврядуванні. Рівень соціального розвитку складних економічних систем визначається шляхом використання системи індикаторів, яка характеризує основні аспекти діяльності та їх пріоритети в межах соціального й економічного континуумів розвитку. Соціальні результати економічної системи муніципальних утворень оцінюються такими показниками: рівень і динаміка доходів населення, диференціація доходів, «ціна» отримуваних реальних доходів (тривалість робочого тижня, фонд робочого часу, інтенсивність праці, розвиток форм організації праці і якість споживання, частка вільного часу і можливість його ефективного використання, розвиток культурної сфери, доступність її послуг тощо). Позитивні тенденції змін зазначених індикаторів можна вважати основними параметрами соціального і чинниками економічного розвитку.

Зазначене обумовлює розгляд забезпечення сталості соціальних аспектів розвитку національної економіки як одне з найактуальніших наукових і практичних завдань сучасності. Його вирішенню сприяє не тільки усвідомлення його значущості й чітке визначення цього складного явища, а й дослідження передумов, складових і форм сполучення його елементів у процесах соціального розвитку, принципів і механізмів впливу на формування позитивної динаміки та розгляд інших методологічних аспектів можливого управління цим явищем.

Розглядаючи проблему забезпечення соціального розвитку, треба чітко усвідомлювати, що сьогодні економіка України, результати якої є підґрунтям для нього, сама потребує подальших зусиль зі свого розвитку. У складі кожного елементу економічних систем соціальна складова займає визначальне місце. Водночас чітко диференціювати економічні й соціальні складові економіки практично неможливо. Вони тісно взаємодіють, істотно впливають один на одного і є взаємозалежними. У процесі їх взаємодії створюється синергетична ефективність і формується швидкість процесів соціального розвитку. Проте, аналізуючи темпи прискорення економічного й соціального розвитку за останні два десятиліття, слід зауважити, що в Україні як розвиток економіки, так і соціальний розвиток регіонів і держави загалом не можна назвати сталим. Ще й досі не зупинені дестабілізаційні процеси в окремих галузях господарства, не використовується повною мірою науково-технічний потенціал. Вони розвиваються ізольовано і незбалансовано з місцевими і загальнодержавними процесами і не сприяють розвитку, а ускладнюють умови досягнення загальних тенденцій розвитку країни.

Нові можливості зростання соціального розвитку мають з'являтися у площині поглиблення співпраці, партнерства, організаційної корпоративної культури створення сучасних форм організації діяльності із використанням сучасних організаційних схем і ринкових методів господарювання. Це зумовить появу в містах конкурентоспроможних процесів зростання і появу нових можливостей національної економіки.

Ознаки й характеристики соціального розвитку, які дозволяють розкрити низку чинників його підвищення, можна розкрити шляхом здійснення аналізу динаміки кількісних економічних і соціальних показників.

У всьому світі економічне зростання вимірюється темпами зміни валового національного продукту (ВНП) на душу населення. Інколи замість ВНП використовують такий показник, як валовий внутрішній продукт (ВВП), а на рівні регіонів – валовий регіональний продукт (ВРП) на душу населення.

Відносний соціальний прогрес країни визначається за показником «індекс людського розвитку» (ІЛР) – показник суспільного розвитку, який включає три компоненти: середню вірогідну тривалість життя з моменту народження, освіту і рівень життя. Саме з темпами зростання цього показника порівнюються темпи зростання економіки [21, с. 5].

Сучасний стан соціального розвитку територіальних громад в Україні знаходиться на низькому рівні і потребує пошуку ефективних шляхів його підвищення. З позиції управлінського підходу соціальний розвиток територіальної громади як адміністративної одиниці можна також розглядати як сукупність позитивних соціальних і економічних змін у соціальній сфері території як відкритої соціальної системи. Водночас джерелом розвитку стає не тільки збереження цілісності, але й сприйняття і використання всього прогресивного, що відбувається у внутрішньому і зовнішньому середовищі та створенні умов для постійного вдосконалення позитивних змін і відновлення [37, с. 185].

Здійснений компаративний аналіз дозволив дійти таких висновків:

Головним чинником, виконавцем і модератором прогресивних перетворень у суспільстві є людина. Від фізичного, психологічного, професійного, соціально-етичного стану людини, від її здатності до творчості, самореалізації і саморозвитку суттєво залежить рівень суспільної злагоди і розвиток суспільства. На умови і фактори формування якостей людини як особистості і прагнення індивідуумів до спільної діяльності також впливають спільність людських інтересів, прагнення до спільного подолання труднощів і добровільне бажання працювати разом. Це розвиває природний і об'єктивно існуючий у людині корпоративізм – прагнення до колективістських аспектів трудової діяльності, спільного розподілу трудових результатів і обумовлює розвиток психології людини як невід'ємного учасника суспільних справ і появу почуття відповідальності за загальні результати спільної дії.

Забезпечити умови соціального розвитку і підвищення його темпів можна шляхом поєднання соціальних інтересів людей у напрямі забезпечення соціальних потреб, що постійно зростають, і систематичного інноваційного вдосконалення середовища існування людей. Формування й розвиток людини здійснюються в соціальному співтоваристві – соціальних спільнотах, які протягом довгого історичного шляху перетворились на громадську цінність – територіальну спільноту, які, об'єднуючись, у свою чергу, стають територіальними громадами різних розмірів та ієрархічних рівнів. З боку держави територіальні громади визначаються в країні як первинні суб'єкти й основні носії функцій і повноважень місцевого самоврядування.

Головним завданням сучасного стану територіальних громад як соціальних спільнот є забезпечення власного економічного й соціального

розвитку життя на відповідних територіях. Особливістю діяльності територіальних громад повинен бути її яскраво виражений соціальний характер, а тому головними діями її суб'єктів стає забезпечення соціального розвитку шляхом вирішення всіх соціальних проблем, у тому числі у сфері забезпечення житлом, комунальними послугами, послугами у сфері освіти, охорони здоров'я, культури, інших сферах життєдіяльності, які нерозривно пов'язані з економічним розвитком.

## **1.2. Розвиток соціальної сфери як середовища задоволення потреб та інтересів територіальної громади**

Поняття «соціальна сфера» було введено в науковий обіг ще за радянських часів і базувалось на тому, що така сфера є сукупністю суспільних відносин і норм, які активно впливають на різнопланову діяльність людей. Не виробляючи матеріальних цінностей, соціальна сфера опосередковано і досить ефективно впливає на виробництво всіх елементів людського буття. Адже для продуктивної праці людині потрібні знання, професійна підготовка, відповідні умови для охорони здоров'я, відновлення сил, відпочинку та умови її безперервного процесу.

Російський учений Л.М. Семашко, автор «сферної філософії», «сферного філософського буття людини», базою яких були погляди та вчення Платона, Лейбніца, Канта, Декарта та інших, наводить модель сферної структури суспільства. Він стверджував, що буття людини має чотири незалежні, що не породжують одна одну, але нерозривно взаємопов'язані сфери (субстанції) і чотири їх спрямування (рухи). Л.М. Семашко наводить таку модель сферної структури суспільного виробництва:

- матеріального, продукт якого – речі, матеріальні багатства;
- організаційного, продукт якого – цілісність, порядок, лад;
- духовного (інформаційного), продуктом якого є інформація (знання);
- гуманітарного (соціального), продуктом якого є людина, люди, родина [127, с. 105].

Сфери буття не існують окремо. У своїй нерозривності вони «перетинаються» через рухи сфер, накладаються одна на одну. У кожній сфері відбуваються процеси відтворення: виробництво-розподіл-обмін власного сферного продукту та споживання всіх сферних ресурсів. Жодне суспільство не може існувати, коли відсутня хоча б одна зі сфер суспільного виробництва [127, с. 106]. Цільову спрямованість суспільства – відтворення людини – задає соціальна сфера. На сьогодні у моделі суспільства пріоритетною залишається соціальна сфера, що відповідає чинній в Україні Конституції. Це обумовлює необхідність глибинного і багатоаспектного розгляду соціальної сфери територіальних утворень у контексті її взаємодії з усіма іншими сферами на вищому рівні. Зазначене засвідчує роль і значущість соціальної сфери

й обумовлює необхідність аналізу її складових і чинників розвитку як умови соціального і підґрунтя економічного розвитку.

Останнє свідчить, що розвиток територіальної громади не може бути забезпечений лише за рахунок коштів. Він здійснюється через саму людину і її розвиток за рахунок збереження і відтворення здоров'я, а також оновлення знань, практичних навичок, умінь і спроможностей їх формування як найважливішого й найпродуктивнішого ресурсу. Важливо, що людина розглядається як носій масових інноваційних ідей, спрямованих на покращання життя країни в кожній сфері діяльності і на кожному ієрархічному рівні управління. Тому набуває особливого значення пошук і реалізація чинників, що впливають на активність і продуктивність творчого соціального ресурсу людей, подальшу соціальну спрямованість економіки країни й демократизації влади.

Розвиток людини як творчої особистості формується і відбувається в соціальному середовищі публічного сектора економіки – у територіальних громадах. Це обумовлює необхідність раціонального впорядкування та інноваційних змін якісного забезпечення умов перебігу соціальних процесів, які забезпечують соціальний розвиток.

Людина як головний елемент соціальних процесів і як соціальна істота постійно перебуває у зв'язку із суспільством та залежить від нього у своєму розвитку. Умови, в яких відбуваються формування, існування та розвиток соціальних процесів, створюють сукупність чинників, що впливають на якість їх кінцевих результатів і формують відповідне середовище існування соціуму територіальних громад. Навколишнє середовище територіальних громад також складається з певної сукупності явищ, умов, чинників, засобів та елементів, що заповнюють простір існування людини, мають природне походження і впливають на людину й процеси її життєдіяльності.

Внутрішнє і зовнішнє середовище соціальної сфери відрізняються за ступенем впливу на розвиток людини й можливостями його регулювання та керованості в позитивному напрямі. За типом процесів, що відбуваються в навколишньому середовищі, у ньому можна виокремити соціальні, економічні, екологічні, природні та інші складові. Соціальні процеси та їх розвиток формуються через спільність життєвих умов проживання, спільну працю та спільні заняття. Водночас у соціальному середовищі створюються безпосередньо прямі чи опосередковані зв'язки не тільки між людьми, а й між колективами організацій, в яких вони працюють. Це доповнює і розширює виробничо-господарські та кооперативні можливості організацій та установ, створює підґрунтя для формування нових аспектів соціальних відносин, розширення їх змісту не тільки в соціальному, а й економічному, організаційному, інформаційному, правовому та культурному напрямках. Перевага і значущість соціальних відносин та їх різноманітність у соціальній сфері міст мотивують розгляд їх як специфічного різновиду відносин, невід'ємних від явища корпоратизму, і мотивують використання такого поняття, як «соціальний корпоратизм». Виокремлення різновиду соціального корпоратизму відбувається шляхом переносу ідеології і змісту

корпоративних засад з виробничих систем у соціальні, але не на принципах об'єднання власності, а через об'єднання насамперед соціальних інтересів, зусиль, ресурсів, інноваційних ідей з метою задоволення спільних соціальних потреб і досягнення соціального розвитку.

Усі соціальні й економічно значущі суспільні явища в муніципальних утвореннях формуються та розвиваються в соціальній і суміжних з нею сферах життєдіяльності. Вони тісно пов'язані з якісним наданням публічних послуг, у яких зацікавлені винятково всі жителі.

Соціальні зв'язки в процесах соціальної, економічної, духовної та політичної взаємодії поглиблюються, поширюються і формуються як об'єкт постійної уваги, упорядкування, регулювання й управління розвитком. У територіальних громадах вони є головними складовими соціального зв'язку під час створення, надання чи обміну соціальних послуг як кінцевих результатів соціальних процесів. Їх переважна частина формується і розвивається в соціальній сфері муніципального утворення, її підсистемах і секторах, які використовують відповідні матеріальні, фінансові та інші муніципальні ресурси, організаційно-правові форми і схеми їх поєднання, формування та перебігу процесів. Серед них виокремлюються функціонально профорієнтовані процеси, інформаційні, управлінські, господарські та інші, що мають чітко визначені складові й характерні риси і забезпечують складну систему зв'язків між елементами та складовими соціальної сфери, процесами інших підсистем міста, його організаціями та інституціями.

У ринкових умовах господарювання в соціальній сфері з'явилась велика кількість недержавних організацій. Водночас стала хронічною нестача державних бюджетних асигнувань на функціонування соціальної сфери. Це призводить до її розбалансованості як цілісності і погіршує управління соціальними процесами. Створюються умови невизначеності та погіршуються умови подальшого соціального розвитку. Високий ступінь невизначеності і динамічності змін у внутрішньому середовищі соціальної сфери постійно знижує або порушує організаційну стабільність процесів управління, впливає на якість кінцевих результатів діяльності й темпи розвитку в усіх напрямках. Фактами прояву такого стану є неповернення коштів, що інвестуються в розвиток людського капіталу, зокрема в освіту, охорону здоров'я, культуру тощо. Про це свідчить, з одного боку, збільшення потреб в якісному людському капіталі як найпродуктивнішої сили суспільства, а з іншого – збільшення кількості безробітних, які мають вищу професійну освіту, збільшення дестабілізації процесів економіки міст і зниження якості життя населення. За даними Державної служби зайнятості України, у січні – червні 2012 року серед незайнятих громадян кожен п'ятий мав вищу освіту, стільки ж – базову та неповну вищу освіту, третина осіб закінчили професійно-технічні навчальні заклади, середню освіту мали 28% шукачів роботи. Порівняно з попередніми роками, збільшилась питома вага осіб з вищою освітою та зменшилась питома вага осіб з повною та базовою загальною середньою освітою [129].

Суттєвим на сьогодні є і погіршення стану зовнішнього середовища, що оточує соціальні підсистеми. У ньому стали домінувати підприємства



колективної, приватної та акціонерної власності, вільне ціноутворення, свобода підприємницької конкуренції, суверенітет споживачів, обмеження державного управління, попит і пропозиція, конкуренція й ринкові відносини. Саме останні приводять до відповідних змін у соціальній сфері і створюють нові соціальні й економічні полюси політики її розвитку. Починає враховуватись необхідність змін у поглибленні та якісному оновленні відносин соціальних муніципальних організацій і установ з іншими суб'єктами господарювання в зовнішньому середовищі. Вони набувають ринкового спрямування і викликають відповідні зміни в змісті функцій управління ними. Серед таких функцій виокремлюються, крім виробничо-операційних, функції маркетингу, стабілізаційно-антикризова, конкуренто-забезпечувальна та інші ринкові функції. Формування і розвиток процесів соціальної взаємодії та соціальних зв'язків у соціальних процесах, а також розвитку соціальних підсистем загалом в умовах ринкового господарювання ускладнились і стали багатоаспектними та багатовимірними.

Створюються суперечності між нагальними потребами управління розвитком соціальних процесів, підвищенням їх ефективності та необхідністю заходів і пропозицій щодо дійових шляхів вирішення зазначеної проблеми. Це потребує адекватних до умов ринку методів управління, упровадження сучасних інноваційних технологій, модернізації моделей системи управління соціальними організаціями і реструктуризації їх організаційно-правових форм.

Нові цілі та напрями створюваних зв'язків у середовищі соціальної сфери, методи і механізми їх реалізації формують їх новий зміст, який за сутністю, формами виразу, спрямованістю та умовами реалізації є природно корпоративним. Зміст та призначення самоврядування в соціальних підсистемах в муніципальних утвореннях, його місія і завдання дають змогу стверджувати, що не тільки соціальні зв'язки, а й господарські зв'язки та існуючі управлінські процеси соціальної сфери за змістом, типом прояву і спрямуванням мають корпоративний характер, спільний для всіх жителів міст, а тому формування та регулювання процесів задоволення спільних інтересів має функціональні риси корпоративного управління [16; 22; 166]. За допомогою останнього можна використовувати можливості корпоративного управління як один із дійових шляхів розвитку соціальної сфери.

Для забезпечення запровадження корпоративних засад управління в соціальній сфері існує необхідність розробки теоретичних, методичних, законодавчих та інституційних умов і заходів, які відповідають вільному демократичному устрою і самостійному врядуванню територіальних громад.

Передумовами набуття взаємовідносинами в соціальній сфері корпоративного спрямування є спільність інтересів. У соціальній сфері міст до них належать спільність соціальних інтересів жителів щодо підвищення якості життєзабезпечувальних процесів, необхідність пошуку шляхів їх забезпечення, підтримка сталості розвитку і можливостей кращого використання ресурсної бази соціальних організацій та підприємств, опанування нових видів діяльності, збільшення активності щодо генерування

нових ідей саморозвитку, консолідації зусиль для вирішення складних місцевих проблем тощо. Урахувати всі причинно-наслідкові зв'язки між проблемами соціального розвитку і вирішити ці проблеми поодиноці неможливо. Вищеперераховане мотивує до об'єднання спільних соціальних інтересів жителів задля збільшення можливостей щодо їх задоволення і формує корпоративний характер відносин між учасниками.

Сьогодні соціальні потреби й цілі суспільства охоплюють значно ширше коло питань і залишаються остаточно не вирішеними. Серед них питання привласнення й використання засобів виробництва, використання соціального капіталу суспільства, підвищення добробуту та якості життя людей. Виокремлені проблеми свідчать не тільки про множину і складність соціальних потреб, які необхідно задовольнити в процесі створення людського капіталу, а й про їх суспільний характер, що підтверджується необхідністю їх вирішення інноваційним способом в усіх сферах життєдіяльності за участю найширшого кола учасників. Активним інституціональним регулятором у налагодженні соціального партнерства й співпраці щодо розвитку соціального капіталу є подальший соціальний розвиток територіальної громади. Інноваційність запровадження методів корпоративного управління здатне поєднати й узгодити позиції соціальних груп, підвищити схильність до діалогу як «виробників», так і «споживачів» соціальних послуг, сформувати колективну думку та спільні рішення, а також умови для нормального функціонування соціуму взагалі.

Соціально орієнтована економіка спрямована насамперед на задоволення соціальних потреб людини – охорону здоров'я, освіту, розвиток культури, безпеку життєдіяльності та ін. Соціальні потреби – об'єктивна категорія, яка пов'язує людину з її зовнішнім середовищем і, передусім, із соціальним, в якому створюються умови для її існування, забезпечення життєдіяльності й розвитку. Потреби людини є рушійною силою її активної поведінки та інноваційних підходів до їх задоволення. Глобалізація і трансформаційні процеси в суспільстві суттєво змінюють роль і місце самої людини в процесах розвитку й активізують її діяльність у системі власної життєдіяльності, життєтворчості і духовного життя, що бере початок у первісних ланках організації суспільства – територіальних громадах.

Людина як обов'язковий елемент соціальних процесів і як соціальна істота постійно перебуває у зв'язку та залежності із суспільством щодо свого розвитку і бере активну участь у соціальних відносинах. Цілі й напрями створюваних зв'язків у соціальному середовищі соціальної сфери формують і їх особливий характер, який за сутністю, формами виразу, спрямованістю й умовами реалізації є природно корпоративним.

Формування корпоративних відносин та процеси їх розвитку доцільно розглядати як нову корпоративну функцію органів управління соціальною сферою та її організацій, реалізація якої здатна створити умови для її подальшого розвитку. Завданнями функції корпоративного управління можуть стати: визначення об'єктів спільних соціальних інтересів і, відповідно, ключових учасників корпоративних соціальних відносин; формування

й розвиток мережі соціальних установ та організацій, що можуть стати учасниками соціальної корпоративної співпраці, створення й розвиток соціальної корпоративної інфраструктури та інституційного середовища корпоративної діяльності в соціальних підсистемах і побудова корпоративного управління як складової системи управління соціальною сферою [164, с. 255].

Соціальні інтереси виникають на ґрунті соціальних потреб і спрямовуються на їх досягнення. Існують різні види соціальних інтересів жителів територіальної спільноти в соціальній сфері (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

**Соціальні інтереси окремих жителів соціуму  
і територіальної громади в цілому**

Суб'єкти соціальних інтересів	Види інтересів
Житель територіальної громади як особистість	Інтереси в отриманні існуючих соціальних благ і задоволенні існуючих потреб; – реалізація права на змістовну працю, забезпечення прав і свобод, високий рівень матеріального добробуту
Соціальні інтереси жителів територіальної громади як специфічного колективу (соціуму) і суб'єкта колективного зв'язку	Забезпечення вирішення питань соціальної політики стосовно охорони здоров'я, освіти, розвитку культури та інші; – проведення заходів із соціальної стабільності; – забезпечення соціального порядку захисту жителів від загроз ризиків і створення рівних можливостей для реалізації соціальних інтересів усієї громади і кожного жителя
Громада як цілісна, відносно відокремлена складова територіального простору країни	Гарантування соціальної рівноваги за рахунок раціонального розподілу соціальних витрат, збільшення витрат на розвиток галузей соціальної сфери, достатня кількість робочих місць, можливість забезпечення повної зайнятості працездатного населення, екологічна безпека, стабільне збільшення заробітної плати і пенсій, розвиток державних і муніципальних організацій і підприємств
Держава як організація економічної, політичної, правової та ідеологічної влади в суспільстві	Формування соціальних цілей держави; – контроль за справедливістю, достатністю, раціональним розподілом і використанням соціальних витрат між регіонами і містами; – всебічний розвиток інститутів громадянського суспільства; – налагодження і підтримка соціального ладу; – рівномірний соціальний розвиток регіонів і міст та ін.

Процеси, які відбуваються в соціальній сфері і слугують для задоволення соціальних потреб і інтересів, дозволяють розглядати її як галузь життєдіяльності людей, у якій здійснюється соціальна політика держави шляхом розподілу матеріальних і духовних благ та забезпечення прогресу всіх сторін суспільного життя, поліпшення умов людської праці. Вона охоплює всі сфери буття людей і рух процесів життєдіяльності, систему соціальних, соціально-економічних національних відносин, взаємозв'язків держави, суспільства й особистості. Соціальна сфера включає також сукупність соціальних факторів життєдіяльності суспільних груп і окремих особистостей та умов їх розвитку. У ній наявний весь простір життя людини – від умов його праці і побуту, здоров'я і дозвілля до соціально-класових і національних відносин.

Структура соціальної сфери являє собою сукупність підприємств, організацій, безпосередньо пов'язаних між собою, що забезпечують здоров'я і рівень життя людей, благоустрій, споживання і життєзабезпечувальні процеси їх буття. До неї належать усі сфери послуг – освіта, культура, охорона здоров'я, соціальне забезпечення, фізична культура, комунальне обслуговування, пасажирський транспорт та інші елементи інфраструктури місцевого господарства. Вона має чітко визначений зміст і напрями соціальної діяльності, матеріальну, технічну, інформаційну, професійно-кваліфікаційну та фінансову бази [159, с. 109]. До соціальної сфери входять також організації, що знаходяться в підпорядкуванні непрофільних, в основному виробничих міністерств і відомств, і надають послуги населенню. Значна кількість недержавних організацій і установ відповідно до своїх статутів займаються різними видами діяльності, у тому числі й наданням соціальних послуг населенню.

За змістом завдань, що в ній вирішуються, соціальна сфера об'єднує низку процесів: охорону здоров'я, навчання (загальне, художньо-естетичне, фізичне, духовне), створює і реалізує соціальний захист, соціальне страхування, соціальну допомогу, заходи з підвищення загального добробуту населення [119, с. 83]. Сьогодні в соціальній сфері з'явилися галузі, які раніше не належали до неї: наука і наукове обслуговування, зв'язок та інформаційні послуги для організацій та установ, охорона громадського порядку та безпека. Соціальне й пенсійне страхування, житлове й споживче кредитування також мають чітку соціальну спрямованість.

Ресурсний потенціал соціальної сфери та її функціональне навантаження, кількість і об'єктно-суб'єктна структура її учасників презентує цей сектор економіки країни як складний, багатовекторний і багатоплощинний економічний механізм, який утворюється і функціонує задля створення суспільних соціальних благ. Різноманітність і одночасно спільність соціальних потреб і інтересів, як матеріальних, так і духовних, щільність взаємовідносин у цій сфері, їх соціально-економічний зміст, спільне господарювання на спільній території проживання мотивує використання в цій сфері особливого типу управління, який здатний урахувати всі зазначені відмінності й особливості соціальної сфери як складного системного об'єкта управління.

На сучасному етапі соціальна сфера – це цілісна структурно-функціональна ланка суспільства, яка складається з таких функціональних підсистем, як культура, освіта, наука, ідеологія, сім'я, побут тощо, які обумовлюють її сутнісну єдність. Вони виконують самостійні та адресні функції в процесах суспільної соціальної й інших видів діяльності і формують комплекс сфер суспільного життя, що реалізують функції розширеного відтворення людини – як продуктивної сили та особистості. Структурні елементи соціальної сфери розглядаються як окремі організаційні соціальні підсистеми. Вони мають великий простір, який поширюється за межі підсистем і охоплює міжсистемні та міжсекторальні зв'язки й елементи.

І хоч держава залишається життєво необхідним і надзвичайно впливовим суб'єктом оптимізації та взаємодії економічних і соціальних процесів, реалізації відповідних форм і методів впливу на них, розвиток соціальної сфери все більше залежить від якості соціальної діяльності та рівня соціального розвитку міст і регіонів. Стратегічними пріоритетами соціального розвитку в державі залишаються: забезпечення ефективної зайнятості населення, гармонізація чинного законодавства щодо можливості отримання, розподілу й перерозподілу доходів, регламентування соціального захисту і соціальних гарантій, налагодження конструктивного соціального партнерства, охорона здоров'я та якісний демографічний розвиток, формування цивілізованого соціокультурного середовища і розв'язання житлових проблем населення. Соціальні пріоритети спільнот інших рівнів спрямовані на підвищення якості життя і розвиток людського капіталу, його ефективного використання. Тому можна вважати, що в науковому та соціальному просторі України існує професійна діяльність – соціальна, яка є важливою складовою економічного й соціального розвитку в суспільстві. Економічна забезпеченість функціонування соціальної сфери на рівні муніципальних утворень формується комунальною власністю, бюджетами міст і державними субсидіями та субвенціями. Підприємства, організації й установи соціальної сфери мають відповідні кадрові, матеріальні, фінансові й інформаційні ресурси, організаційні схеми їх поєднання під час формування й перебігу внутрішніх і зовнішніх процесів та характеризуються низкою конкретних параметрів і показників. Серед них виокремлюються функціонально-професійні, управлінські, господарські процеси та їх інтегровані сукупності.

Ресурси є основним базисом формування соціальної сфери. Склад ресурсів сучасної, адаптивної до потреб суспільства соціальної сфери повинен складатись із високопрофесійних трудових ресурсів суб'єктів господарювання і мати конкурентоспроможний ринок праці. Основні види ресурсів, систематизовані за спрямованістю і роллю у формуванні соціальних процесів, наведені в табл. 1.5.

Уточнення їх складу, змісту, показників і характеристик дозволяє визначати їх необхідні обсяги і показники якості, обсяги видатків на їх формування й використання, визначити систему показників оцінювання, удосконалити методи оцінювання результатів використання ресурсів з огляду на забезпечення якості соціальних послуг. Під час вирішення цих питань необхідно дотримуватись концепції раціонального ресурсокористування і вносити завдання якісного і ефективного використання ресурсів у функціональний зміст діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Ці завдання мають стати обов'язковими виключно для всіх суб'єктів господарювання в соціальній сфері, як функції раціонального ресурсокористування, з відповідними правами і відповідальністю за якість їх реалізації. Види і зміст ресурсів соціальної сфери характеризують її як частку економічної системи. Це підтверджує і український учений В. І. Куценко: «Соціальна сфера являє собою частину економічної системи, функціональним призначенням якої є надання послуг соціального призначення» [72].

Таблиця 1.5

### Основні складові ресурсної бази соціальної сфери територіальних громад

Назва ресурсу	Назва показника	Показник кількісного і якісного вимірювання
Кадровий	<p>Чисельність працюючих у соціальній сфері міста, структура професійного, кваліфікаційного і вікового складу працюючих;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- відповідність професійної освіти працюючих вимогам займаних посад;</li> <li>- кількість учителів, залучених у навчальну діяльність у загальноосвітніх школах;</li> <li>- середня кількість студентів на 1 викладача в середніх і вищих професійних навчальних закладах;</li> <li>- питома вага професорсько-викладацького складу з вченими ступенями і званнями серед викладачів ВНЗ</li> </ul>	<p>Середній показник рівня професійної освіти (або питома вага фахівців з вищою спеціальною освітою);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кількість (%) осіб із числа усіх працюючих, що підвищили кваліфікацію за останні 3 роки;</li> <li>- рівень кваліфікації робочої сили відносно складності і кваліфікаційних вимог виконуваних робіт;</li> <li>- співвідношення фахівці/робітники;</li> <li>- збалансованість структури робочих місць і професійно-кваліфікаційної структури працюючих</li> </ul>
Організаційний	<p>Кількість суб'єктів господарювання;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- організаційно-правові форми організацій, залучених до інтеграційних соціальних процесів;</li> <li>- типи організаційних структур управління;</li> <li>- організаційні процеси;</li> <li>- склад і статус суб'єктів соціальної сфери;</li> <li>- види соціальної взаємодії і кооперації;</li> <li>- склад соціальних функцій і завдань органів місцевої влади щодо вдосконалення системи освіти</li> </ul>	<p>Відсоток нових організаційно-правових форм суб'єктів соціальної сфери;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- раціональність поєднання різних форм, моделей і схем організації діяльності (показники чи види взаємодії і співпраці, способи і типи управління, види і щільність зв'язків з бізнесом);</li> <li>- соціальна спрямованість використання соціальної сфери;</li> <li>- способи і підходи до здійснення організаційних змін;</li> <li>- рівень концентрації, спеціалізації і кооперації суб'єктів соціальної сфери;</li> <li>- форми і види контролю за якістю соціальних процесів</li> </ul>
Інформаційний	<p>Інформація про потреби кваліфікаційно-професійного складу робочої сили організацій соціальної сфери, про види і зміст соціальних послуг системи, статистика соціального простору міста, шляхи розповсюдження інформації, забезпеченість обчислювальною технікою і програмним забезпеченням</p>	<p>Види соціальних професій і робіт в інформаційному просторі суспільної діяльності міста;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- система професійних знань, навичок і вмінь, необхідних для перебігу процесів життєдіяльності, економічного і соціального розвитку муніципальних утворень;</li> <li>- рівень інформаційної комп'ютерної культури в соціальній сфері;</li> <li>- відповідність системи отриманих професійних знань цільовим напрямом і видам діяльності в соціальній сфері міста;</li> <li>- кількість посад, які не забезпечені фахівцями відповідної</li> </ul>

## Продовження табл. 1.5

Назва ресурсу	Назва показника	Показник кількісного і якісного вимірювання
		освіти за видами діяльності; - система аналізу і прогнозування соціальних потреб міст
Матеріальний	Основні фонди (активна і пасивна частина комунальних підприємств, організацій, закладів, які утворені територіальною громадою і належать до комунальної власності)	Вартість основних фондів (первісна, середньорічна, залишкова); - віддача основних фондів (обсяг продукції і послуг, що припадає на 1 грн. основних фондів)
Управлінський	Наявність обґрунтованих стратегій і планів розвитку соціальної сфери; - загальна кількість власних проєктів і програм розвитку; - мотиваційні стимули в активізації процесів; - активність управлінського персоналу як представника спільних інтересів громади до соціального розвитку; - здатність до ефективного управління; - корпоративна організаційна культура управління	Питома вага витрат на управління в загальному бюджеті міст; - питома вага адміністративно-управлінського персоналу у складі працюючих фахівців соціальної сфери; - наявність і обґрунтованість стратегій підвищення темпів соціального розвитку в програмах і планах розвитку міст і суб'єктів господарювання; - кількість і показники запровадження нових управлінських технологій; - здатність і вміння керівників використовувати власні інтелектуальні ресурси; - своєчасність підвищення професійно-кваліфікаційних знань керівників, фахівців та інших категорій працюючих; - наявність кодексів корпоративної культури в діяльності і співпраці у внутрішньому і зовнішньому середовищі
Інноваційно-інтелектуальний	- наявність інтелектуальної власності в соціальній сфері; - науково-дослідні інститути, лабораторії чи сектори, діяльність яких спрямовується на пошук інноваційних ідей у соціальній сфері та використання творчих якостей людського і соціального капіталу міста; - кількість інноваційних пропозицій, винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій щодо вдосконалення соціальних процесів	Використані нові ідеї, патенти, корисні моделі, винаходи; - запроваджені інноваційні проєкти розвитку соціальної сфери; - участь жителів у проведенні наукових досліджень; - проведення експериментів, обсяг науково-дослідних робіт; - участь міста в науково-практичних комунікативних заходах щодо розвитку соціальної сфери; - кількість жителів, залучених до впровадження інноваційних проєктів; - кількість безробітних фахівців і працівників вищої кваліфікації
Інституційно-правовий	Система правового регулювання формування і взаємодії суб'єктів господарювання соціальної сфери з владою і жителями;	Наявність інституційних одиниць у соціальному просторі міст і їх збалансована взаємодія з учасниками соціальних процесів; - дотримання нормативно-правових норм у системах операційно-

## Продовження табл. 1.5

Назва ресурсу	Назва показника	Показник кількісного і якісного вимірювання
	<p>- покращення функціонування системи освіти щодо проведення місцевих конкурсів, конференцій, круглих столів та інших заходів з вивчення громадської думки і пропозицій у напрямі підвищення продуктивності праці, творчої активності і віддачі людського ресурсу</p>	<p>виробничої діяльності, що забезпечують соціальний розвиток;  - регламенти регулювання робочого часу, відпочинку і трудової дисципліни працюючих у системі освіти;  - виконання цивільно-правових зобов'язань і договорів співпраці</p>
Фінансовий	<p>Обсяг і джерела фінансових ресурсів (бюджетних, власних, позичених, залучених) розвитку соціальної сфери;  - уміння цільового раціонального використання грошових коштів загального та спеціального фонду бюджету міста і фонду розвитку</p>	<p>Динаміка суми бюджетних коштів у галузях соціальної сфери;  - динаміка соціальних витрат у системі бюджету міста на 1 жителя;  - динаміка питомої ваги витрат на управління у складі витрат на соціальну сферу;  - динаміка питомої ваги спеціального фонду та фонду розвитку в бюджеті міста</p>



У теоретичних дослідженнях науковців і практичній діяльності соціальна сфера має дві складові: соціально-побутову та соціально-культурну. Такий поділ сприяє вивченню ефективності міжгалузевих зв'язків, установленню оптимальних пропорцій між галузями та відображає в загальному вигляді розмежування об'єктів соціальної сфери за їх функціональним призначенням. Основні складові й елементи архітекτονіки соціальної сфери територіальної громади як складної і відкритої соціально-економічної системи розглянуто в працях О. Бобровської (рис. 1.1) [14]. Побудова архітекτονіки соціальної сфери дозволяє зробити висновки, що вона є не тільки сферою формування реалізації і розвитку суспільних соціальних інтересів і потреб громади, а й створює уявлення про складові соціокультурного середовища, у якому формуються матеріальні та духовні умови становлення, існування, розвитку і відтворення людини. Це і ландшафт, і ресурси, і люди, і способи їх взаємодії, і виробничі процеси, інформаційний обмін та інші складові. Це особлива і цілеспрямована діяльність, яка об'єднується поняттям – «соціальна сфера».

Саме в її середовищі формується відповідний соціально-психологічний тип особистості, наділений раціональністю, мобільністю, готовністю до змін, умінням поєднувати власні інтереси з інтересами інших, здатністю долати труднощі, уявляти власне майбутнє і будувати його разом з однодумцями, колегами, співпрацівниками і партнерами.

Визначення України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави [63, с. 1], а також загострення соціальних проблем суспільства у зв'язку із переходом до ринкової економіки зумовлюють надзвичайну актуальність пошуку оптимальної системи державних засобів забезпечення соціальних прав людини, які реалізуються в сфері соціального буття. Питома вага таких прав реалізується у муніципальних утвореннях органами місцевого самоврядування, формуючи як окремі особистості, так і їх спільноти.

Формування особистості і її соціальний розвиток базуються на низці інтересів, що виникають у сфері місцевого самоврядування територіальних громад:

- інтереси конкретного жителя-члена такої громади;
- інтереси територіальної громади як колективу специфічного соціуму;
- інтереси території як цілісного, відносно відокремленого складового елементу території країни;
- інтереси держави, яка проголосила курс на демократизацію і соціалізацію управління в суспільстві.

Виникнення інтересу території, на якій функціонує особистість, котра є невід'ємною частиною територіальної громади, прямо пов'язане з домінантними на сучасному етапі процесами «самоствердження» територій, спричиненими децентралізацією державного управління. Інтереси кожної територіальної громади виникають і виявляються на основі сукупності інтересів її індивідів-членів (спільні інтереси – насамперед, у задоволенні соціальних, комунально-побутових, локально-культурологічних та інших

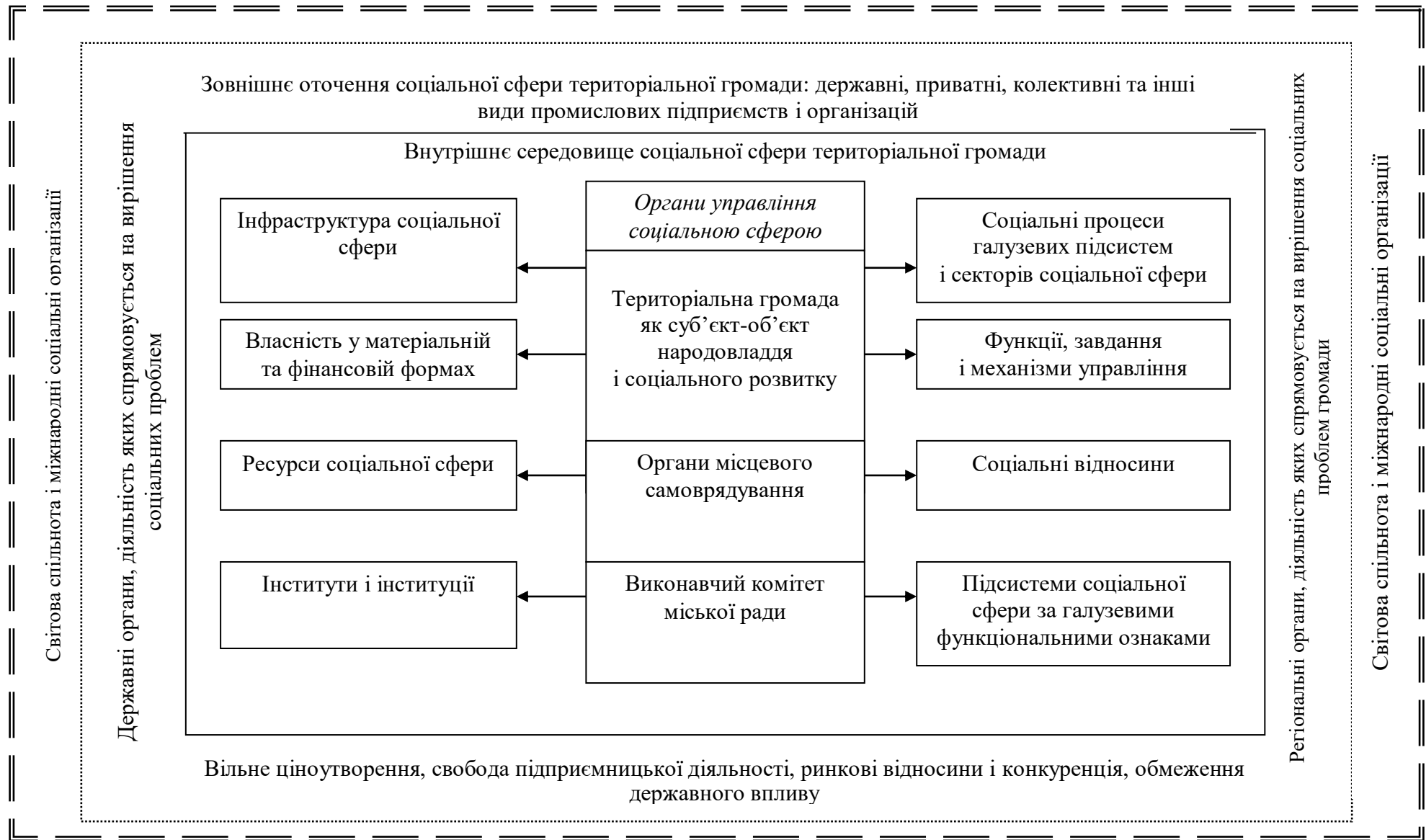


Рис. 1.1. Основні складові та елементи архітектури соціальної сфери територіальної громади як ланки суспільства

потреб) і в індивідуалізованому інтересі конкретної особи – члена територіальної громади (особистісні інтереси, що виявляються, насамперед, у сфері комунікативних зв'язків на локальному рівні і, як наслідок, самореалізації особистості в межах територіальної громади). Нарешті, інтереси конкретної особи, члена територіальної громади у вузькому розумінні, виникають у процесах життєдіяльності та під час реалізації нею всіх своїх життєвих прагнень. За такої самореалізації конкретний житель виступає як суб'єкт-об'єкт місцевого самоврядування, концентруючи в собі і виявляючи зовні його демократичний заряд і позитивний потенціал.

Урахування взаємної сукупності основних інтересів жителів, що виявляються на рівні муніципальних утворень і реалізуються у вигляді прав кожної особистості, їх взаємокомпромісність і гармонізація існування, функціонування і розвитку є одними з головних цілей місцевого самоврядування.

Для вирішення спільних проблем розвитку жителі територіальної громади, життя яких відбувається на спільній території, користуються і спільними ресурсами. Чітке визначення спільних інтересів, цілей і очікуваних результатів досягнення останніх формує умови спільної відповідальності, активізує розвиток громадських інститутів самоврядування і самоорганізації, які допомагають спрямовувати спільну діяльність на забезпечення цілісності впливу всіх суб'єктів соціальної сфери на її розвиток та забезпечення соціальних прав. Визначення спільних соціальних інтересів як першоджерела участі громадян у розвитку соціальних процесів потребує ґрунтовної інформації про змістовну сутність цих інтересів, методи їх визначення і створення уявлень про процеси їх формування.

Визначивши сутність, мотивацію появи і поширення сфер спільних інтересів жителів, необхідно здійснювати подальші кроки в напрямі підвищення ефективності впливу місцевого самоврядування на їх подальший розвиток і задоволення. Узагальнення методів, що використовуються для аналізу об'єктів соціального управління дозволило побудувати логічно-структурний алгоритм процесу вивчення змісту та видів спільних соціальних інтересів і встановлення шляхів їх розбудови й розвитку (табл. 1.6).

У процесах встановлення і конкретизації соціальних інтересів, мотивації участі жителів у їх реалізації можливим є поглиблення процесів подальшої демократизації і розвитку самоврядування. Формування і відпрацювання інструментарію, засобів реалізації чіткіше визначають характер міжсуб'єктних відносин усередині соціальної спільноти, між суб'єктами господарювання і органами влади щодо вирішення соціальних проблем з огляду на підвищення активної участі громади в процесах їх розвитку.

Визначення процесу аналізу видів і спільності соціальних інтересів жителів територіальних громад з метою конкретизації шляхів подальшого соціального розвитку дозволяє виокремити і зміст функцій управління соціальним розвитком на цьому рівні. Виходячи зі змісту поняття «функції управління» як об'єктивно обумовлених напрямів діяльності, здійснення сукупності яких забезпечує ефективність спеціалізації, кооперування і раціонального сполучення видів спільної діяльності, а «управління» як

діяльності, що забезпечує проектування, організацію, координацію, мотивацію, аналіз, оцінку і регулювання цієї діяльності, можна дійти висновку, що соціальний розвиток і саморозвиток муніципальних утворень залежать від ступеня соціального поєднання інтересів, професійної спроможності та організаційної здатності жителів, влади і бізнесу, що, у свою чергу, потребує наполегливого та систематичного пошуку методів, технологій і форм його найшвидшого підвищення.

Таблиця 1.6

**Процеси вивчення соціальних потреб і соціальних інтересів  
та алгоритм їх дослідження**

Етапи формування	Засади і зміст діяльності щодо розвитку
Особисте і колективне усвідомлення людьми спільних соціальних інтересів і спільних потреб, які неможливо задовольнити поодиночі	Роз'яснювальна робота, розробка анкет, опитування, використання всіх комунікативних заходів для отримання інформації про повний перелік спільних соціальних потреб жителів, видів, соціально гарантованих і негарантованих державою інтересів, проведення маркетингових досліджень ринку соціальних послуг процесів їх створення і споживання за видами проблемних питань, ступеня участі жителів у можливостях їх вирішення
Формування інформаційно-аналітичної бази для їх узагальнення	Систематизація, обробка й узагальнення інформації з метою отримання інформації про види соціальних інтересів, уявлення про спільні можливості їх задоволення, зміст діяльності, цілі, функції і завдання функціонування, розвитку соціальної сфери територіальних громад і можливостей підвищення ролі участі жителів у їх реалізації
Аналіз змісту і характеру спільних соціальних цінностей, складу і змісту відносин між соціальними групами і суб'єктами соціальної сфери всередині і за її межами	Визначення змістовної суті умов, призначення і ролі соціальних відносин, без розвитку яких єдність інтересів жителів територіальної громади і шляхи їх досягнення не можуть якісно здійснюватись
Визначення ролі і вмотивованості спільних соціальних відносин, можливості і необхідності їх легалізації та впорядкування	Вивчення і встановлення мотиваційних стимулів до удосконалення рівня їх реалізації і ступеню доцільності, пошук методів оптимальної реалізації на засадах корпоратизму
Визначення «точок» тісноти і щільності дотиків, напрямів і ліній перетину інтересів і потреб жителів, що створюють мотиваційні передумови для об'єднання зусиль з метою спільного подолання існуючих проблем і створення атмосфери їх активного розвитку	Отримання чіткого уявлення й опису видів, характеру і типів внутрішніх відносин у соціальній сфері, спільних можливостей громади щодо їх здійснення, виокремлення доцільності і можливості реформування змісту організаційної управлінської діяльності і функцій соціальної сфери. Побудова інформаційної бази для оцінювання стану і шляхів розвитку соціальної сфери шляхом створення інтегрованої інформаційної мережі закладів соціальної сфери, характеристик і показників територіальної громади і їх інституційного забезпечення. Визначення та обґрунтування показників для оцінки результатів діяльності органів влади, що функціонують у контексті реформ соціальної сфери

Етапи формування	Засади і зміст діяльності щодо розвитку
Формування системи місцевої і регіональної статистики про стан і рівень розвитку соціальних процесів	Звітна інформація за певний період часу суб'єктів господарювання соціальної сфери і громадських організацій, діяльність яких спрямована на розвиток окремих секторів і процесів соціальної сфери
Розробка і затвердження концепції стратегічного розвитку системи реформування, організації і управління соціальною сферою на оновлений інституційній, нормативно-правовій і організаційній базі	Розробка, обґрунтування і вибір інноваційних моделей організації й управління окремими складовими елементами секторів і галузей соціальної сфери, інфраструктури муніципальних утворень, організаційних структур управління різних рівнів з різними функціональними особливостями, технологій і способів дієвого впливу на рівень плинності дотримання встановлених термінів і результируючих показників здійснення реформаторських заходів
Розробка науково обґрунтованих програм стратегічного розвитку соціальної сфери муніципальних утворень і системи місцевого самоврядування на інноваційних засадах	Розробка і реалізація альтернативних планів соціального розвитку муніципальних утворень і системи самоврядування в соціальній і економічній сферах. Визначення пріоритетних проектів розвитку. Розробка та управління реалізацією

Якщо соціально-побутова складова спрямована на створення умов для відтворення людини як біологічної істоти, задоволення її потреб щодо належних умов життєдіяльності, то соціально-культурна сприяє відтворенню моральних, духовних, інтелектуальних і, значною мірою, фізичних властивостей індивіда, формуванню його як економічно активної особистості, що задовольняє вимоги людини як особистості у складі трудових ресурсів.

Такий розподіл слід застосовувати з метою глибшого аналізу структури і якості близьких за призначенням соціальних послуг. Що ж стосується питання розвитку соціальної сфери як підґрунтя соціального розвитку громади, то в її складі жодна складова не може розглядатись окремо. Тільки в сукупності, цілісності й керованості діяльності кожного елемента можна створити реальні умови для всебічного задоволення потреб людини, як фізіологічних і побутових, так і соціально-культурних, що створюють умови для розвитку багатогранної, духовної, культурної, професійно спрямованої, економічно безпечної особистості, активного члена соціуму.

Соціальні потреби жителів територіальних громад і необхідність їх задоволення поступово формували спеціальні технології створення різних видів соціальних послуг, що привело до формування і функціонування в цій сфері особливих видів діяльності і появи самостійних галузей соціальної інфраструктури. Тому поряд із поняттям «соціальна сфера» в економічній і управлінській науці вживається поняття «соціальна інфраструктура», що означає перелік організацій, установ і процесів, які обслуговують діяльність у соціальній сфері [154, с. 27].

До соціальної сфери стали відносити такі галузі соціальної інфраструктури та види діяльності:

- забезпечення ефективної зайнятості населення;
- формування доходів членів суспільства;
- соціальне забезпечення і соціальний захист;
- охорона здоров'я;
- освіта;
- торгівля та громадське харчування;
- житлове й комунальне господарство;
- екологічний захист громадян;
- культура і мистецтво тощо.

Ураховуючи різні погляди щодо цієї дефініції, її узагальнено можна розглядати як особливий комплекс галузей народного господарства, об'єднаних цілями свого існування – їх діяльність спрямовується на розвиток людини: освіту, охорону здоров'я, культуру, мистецтво та створення умов її життєдіяльності, таких як житлове і комунальне господарство, водопостачання і енергозабезпечення тощо. Вони все більше починають впливати на ефективність суспільного виробництва через головну продуктивну силу суспільства – людей.

Узагальнюючи розглянуті питання еволюційних процесів формування і розвитку соціальної сфери, можна дійти таких висновків.

Розвиток соціуму муніципальних утворень здійснюється в соціальній сфері, яка має численні складові елементи, досконалість і раціональність яких створюють умови, спрямовують спільну діяльність на реалізацію соціальних прав людини, реалізацію людських здібностей, творчого розвитку особистості, її сутнісних сил і їх використання у творчій діяльності щодо вирішення спільних проблем;

– розвиток соціальної сфери, її інфраструктури слід розглядати як нероздільні і невід'ємні складові соціального розвитку, що створюють умови і мотивують спільну зацікавленість жителів, влади і бізнесу до поглибленої уваги і дійових заходів щодо підвищення соціального змісту людського існування, акумулювання ефективного використання всіх видів потенціалу в муніципальних утвореннях;

– генерація творчої енергії соціуму в муніципальних утвореннях здійснюється шляхом виникнення й розвитку багатосторонніх прямих і зворотних взаємозв'язків і взаємовідносин, міжособистісної колективної взаємодії з метою реалізації спільних соціальних інтересів і задоволення соціальних потреб. Це дозволяє об'єднати соціальний зміст людського існування з його економічним базисом;

– соціальну сферу міста слід сприймати як сферу продукування соціального капіталу шляхом задоволення соціальних потреб та соціальних інтересів жителів як сферу формування рушійної сили і чинників соціального розвитку. Така уява соціальної сфери мотивує поглиблення розгляду і виявлення механізмів сполучення та інтегрування соціальних інтересів для

задоволення соціальних потреб, та активізації дії складових елементів соціальної сфери до забезпечення стійкої динаміки соціального розвитку;

– сучасні глобальні процеси у світі зачіпають увесь світовий простір і породжують нові виклики часу. Соціальна сфера суспільства і її низові ланки не є винятком. Чинники соціального розвитку і соціальні процеси в суспільстві підтверджують безперервність змін у їх змісті і в умовах плину. Без урахування цих змін у формуванні умов функціонування й розвитку соціальної сфери неможливо забезпечити сталість соціального розвитку в суспільстві;

– тенденції зміни показників соціального розвитку міст свідчать, що досягнуті результати соціального розвитку не задовольняють потреби народу. У системі управління цим складним процесом є великі внутрішні резерви.

Підвищення темпів соціального розвитку можна забезпечити шляхом удосконалення управління його численних процесів. Економічне поняття «процес управління соціальним розвитком» доцільно розглядати як цілісність сукупності загальних і спеціальних функцій місцевого самоврядування, що формуються і реалізуються в напрямі позитивних змін стану й рівня соціальної діяльності в муніципальних утвореннях шляхом наукового і методологічного забезпечення якості їх здійснення, створення сучасних організаційних форм і методів організаційного забезпечення їх реалізації і врахуванні цих умов під час розробки та виконання стратегічних і поточних планів соціального розвитку в муніципальних утвореннях.

### **1.3. Розвиток соціальних відносин і соціальних процесів як передумова формування соціального корпоратизму**

Серед складових елементів соціальної сфери як об'єктів управління особливе місце займають соціальні відносини та їх розвиток. Поняття «соціальні відносини» вживається у широкому й вузькому розумінні. У широкому розумінні соціальні відносини є синонімом поняття «суспільні відносини». Вони розглядаються як система соціальних зв'язків між людьми, у які вони вступають у процесі соціально-економічної, соціальної (у вузькому значенні), політичної, духовної взаємодії. Це відносини, основою яких є обмін цінностями і взаємної соціальної залежності. Зазначені елементи створюють соціальний зв'язок між людьми під час надання соціальних послуг чи обміну ними. У широкому розумінні соціальні відносини включають також відносини між будь-якими соціальними спільнотами як функціональними суб'єктами (колективами, різними організаціями) і відносини влади і соціуму в процесах задоволення соціальних потреб.

У вузькому розумінні соціальні відносини трактуються як відносини між людьми, прошарками, групами, класами, які займають у суспільстві різне соціальне становище. У 80 – 90 рр. ХХ ст. соціальні відносини стали трактуватися як сфера відносин соціальної рівності, що актуалізувалася нагальністю проблем соціальної справедливості. У соціальній сфері, яка є складовим елементом «соціальної держави», «соціального регіону»,

«соціального міста», ці напрями стають складовими прогресивної і збалансованої державної політики, за якою здійснюється соціалізація життя. Соціальні відносини в соціальній сфері являють собою систему соціальних зв'язків між жителями територіальної громади, владою і бізнесом у процесах спільної діяльності, яка здійснюється з метою якісного й своєчасного створення, надання та споживання соціальних послуг, які задовольняють спільні соціальні інтереси й соціальні потреби [93].

Соціальні відносини спрямовуються на підтримку соціальної і соціокультурної стабільності, соціального порядку, створюють умови появи об'єднувальної ідеї соціального розвитку, мотивують об'єднання зусиль, використання прогресивних соціальних технологій, поглиблюючи соціальну корпоративність. У територіальних громадах вона виникає за умови спільного проживання, спільної муніципальної власності, спільного бюджету й об'єднує діяльність людей у налагоджену, самовідтворювальну систему, що самоорганізується. Соціальна корпоративність об'єктивуються у функціях і завданнях управління соціальною сферою, у соціальних процесах, організаційних схемах і формах їх здійснення.

Необхідність розвитку соціальних відносин зумовлюється існуванням у суспільстві одвічних цінностей і природно-історичних процесів їх обміну. Вони формуються у процесі соціальної взаємодії людей, що виникають у їх суспільній діяльності і спрямовані на задоволення власних потреб, реалізацію власного соціального потенціалу і соціальної безпеки.

Виходячи з вищезазначеного, характеристику соціальних корпоративних відносин у соціальній сфері міст можна звести до такого: це відносини, які виникають між територіальною громадою, органами місцевого самоврядування, суб'єктами місцевого самоврядування і бізнесом щодо створення, раціонального використання й розвитку людини як особистості, соціуму, громади і якісних умов їх існування та життєдіяльності. Вони формуються з використанням різних форм власності в процесах забезпечення соціальних нематеріальних благ, зокрема: освітніх, культурних, охорони здоров'я та інших, з метою підвищення якості життя – поліпшення умов і змісту праці, розвитку здібностей людей, їх сутнісних сил і поліпшення навколишнього середовища, що сприяють створенню соціального ресурсу і нагромадженню людського капіталу.

Соціальні відносини створюють умови поглиблення й інших видів відносин, у т. ч. економічних відносин у місцевому самоврядуванні, і формують підвищення соціальної відповідальності суспільства, що спрямовується на соціалізацію спільної діяльності. Водночас упроваджуються і застосовуються соціальні норми поведінки суб'єктів господарювання і різних соціальних груп на території муніципальних утворень, суспільний контроль за їх дотриманням, збільшуються витрати суспільства на досягнення суспільних інтересів і соціального прогресу.

Соціальні відносини завжди перебувають у стані розвитку. Провідною ідеєю розвитку соціальних відносин суспільства є концепція «соціокультурного базису», яка була сформульована економістами



й соціологами В. Зомбартом і М. Вебером, доопрацьована Р. Мертономі і Т. Парсонсом. Згідно з цією концепцією, соціокультурна стабільність розглядається як важливий фактор високопродуктивної економіки, у якій, на думку М. Грановеттера, формується «*homo sociologicus*» – «людина в суспільстві», де все пронизане «мережами» соціальних відносин – стійкими системами зв'язків і контрактів між індивідами та групами, причому «ділові відносини поєднуються із соціальними» [45, с. 607].

Модель «людини соціологічної» є портретом людини, що виконує різні ролі за встановленими правилами, певною мірою «соціалізованої», яка взаємодіє з іншими людьми через формальні та неформальні норми та санкції в контексті активного впливу на неї «соціальних мереж». Російський учений В. Радаєв виокремлює п'ять параметрів моделі «людини соціологічної»: економічна культура, роль, норма, суспільні цінності, система санкцій, система винагород і покарань [121, с. 87]. Це дає змогу описати на певному рівні елементи поведінки людини в суспільстві досить реалістично. Особливістю завдань розвитку соціальних відносин у соціальній сфері на муніципальному рівні стає створення сприятливих умов для розвитку «моделей соціологічних людей» через систему формування цілей соціального розвитку, формування й забезпечення соціально-економічних процесів їх досягнення.

Корпоративний характер соціальних відносин формується в результаті формування й досягнення соціальних цілей – усвідомлених спільних соціальних цінностей членів суспільства. Вони присутні в ієрархії потреб, інтересів і цінностей різних суб'єктів соціально-економічного середовища країни під час надання соціальних гарантій, дійових засобів реалізації конституційних прав, побудові економічного ладу країни, що забезпечує соціальну справедливість, створення умов для формування, розвитку й відтворення людського капіталу.

Людський капітал як специфічний складовий елемент виробничих сил суспільства, який уособлює в собі здоров'я, освіту, знання, інтелект тих, хто створює нові інтелектуальні цінності та інтелектуальний капітал, багаторазово використовується, здатен постійно вдосконалюватись і розвиватись. «Одним з головних напрямків, у яких Україна може прорватися вперед, є застосування інтелекту. Якщо ми за допомогою своїх мізків прорвемося на зовнішні ринки, вийдемо на них зі своєю продукцією та заповнимо внутрішній ринок, тоді в Україні є перспектива», – підкреслив у своєму інтерв'ю Прем'єр-міністр України М.Я. Азаров [1]. Розвиток людського капіталу в суспільстві стає джерелом його економічного розвитку. А «виробництво» і «споживання» знань розглядаються як пріоритетні напрями національної економічної стратегії розвитку і побудови в країні економічних знань.

На сучасному етапі вже наголошується і певною мірою здійснюється соціалізація всіх суспільних відносин. Відбуваються певні соціальні перетворення і в інституціональних організаціях суспільства. Більш соціалізованою, демократичною та інформатизованою стає в суспільстві і система управління різними сферами людської діяльності. Предметом численних дискусій серед науковців, підприємців, представників

громадських організацій та органів державної влади з розвитком ринкової економіки стала проблема соціальної відповідальності суспільства і бізнесу, підходи до неї і способи її реалізації. Хоча не визначено поки єдиний підхід до цього аспекту відносин, уже сформовані чотири різні погляди на шляхи вирішення цієї проблеми, які реалізуються прихильниками кожного з них.

Відповідно до одного з цих поглядів, держава є основним виразником соціальних інтересів свого народу, тому відповідними правовими актами повинна регламентувати соціальну відповідальність у суспільстві. Держава законодавчо закріплює, регулює і контролює соціальні аспекти всіх видів економічної діяльності, які мають гарантувати соціальні права жителів країни [77, с. 9–10].

Україна обрала за модель свого подальшого розвитку соціально орієнтовану ринкову економіку, яка є синтезом ринкової економіки та соціальних гарантій. Її складником є соціальний порядок, який передбачає наявність законодавчих та інших інституціональних умов для визначення напрямів соціального розвитку шляхом установлення соціальних цілей діяльності муніципальних, приватних та державних організацій і країни загалом. Поряд із забезпеченням економічної свободи в межах правових держав створюється соціальний порядок – соціальний захист від загальних життєвих ризиків, забезпечення принципів рівних можливостей, розвиток соціального партнерства і соціальних інтересів, урахування інших соціально-політичних орієнтацій громадян. У системі широкого спектру суспільних відносин сферою соціального суспільного управління стає соціальна сфера. А демократичне суспільство повинно поставити питання перед усіма господарюючими суб'єктами, у т. ч. підприємницькими організаціями про створення належних умов створення і раціональних умов використання соціального ресурсу. Таким чином, у виграші будуть не тільки власники капіталу, а й самі жителі і суспільство взагалі. Підприємці не повинні отримувати науково-технічні здобутки, інтелект і людський ресурс з національного інтелекту і культури країни без забезпечення його розвитку. Але механізм соціальної взаємодії державної і місцевої влад та підприємницького сектору ще знаходиться в стадії поступового розвитку.

Розвиток соціальних відносин і кінцевий «продукт» функціонування соціальної сфери муніципальних утворень і її підсистем акумулює в собі результат реалізації соціальних послуг і розвиток. Тому активізація формування й розвитку соціальних відносин соціальних підсистем міста з іншими його підсистемами має здійснюватись інноваційними методами, за адекватними ринку методами господарювання, які реалізуються в нових інноваційних організаційних формах управління.

Шлях розвитку України на сучасному етапі визначається концепцією соціально-ринкової економіки, яка визначає соціальні цілі як рівноправні з економічними цілями. Водночас у процесі їх реалізації соціальні цілі визнаються пріоритетними.

Аналіз базових принципів корпоратизму свідчить, що саме його необхідно розглядати як усталений елемент організації і управління

соціально-економічними системами суспільства. Він відіграє провідну роль і в процесах їх становлення й розвитку. У соціальних функціональних підсистемах соціальної сфери міст для вирішення проблеми підвищення темпів соціального розвитку в змісті корпоратизму переважають соціальні складові, які корелюють з поняттям «корпоративне суспільство» та соціокультурними, економічними і правовими аспектами його становлення.

Соціальні складові корпоратизму, залежно від сфери використання, мають різну питому вагу і значущість. У соціальному житті промислових систем головною складовою визначається економічна складова й економічні відносини, у соціально-економічних системах муніципальних утворень пріоритетною стає соціальна складова.

Досягнення соціального добробуту, побудова суспільства, у якому людина буде визнаватись суспільним багатством, сьогодні є пріоритетними завданням в Україні. Тому на першому місці в програмах соціально-економічного розвитку країни сьогодні розділи соціального розвитку, що підкреслює пріоритетність завдань, які постають перед економікою, а саме – поліпшення добробуту і підвищення рівня життя населення України.

Усвідомлюється той факт, що держава – це, насамперед, суспільна система, головними елементами якої є люди, різні соціальні групи, спільноти тощо. У зв'язку з цим соціальні цілі набувають пріоритетного значення, завдання поліпшення рівня і якості життя, підвищення соціального самопочуття і добробуту починають домінувати над завданнями розвитку економіки, виробництва, політики. Поступово змінюється парадигма суспільного розвитку: не економіка визначає вектор розвитку, не власне господарство, нарощування або скорочення його обсягів, а соціальний розвиток адміністративних одиниць для підвищення якості життя всіх громадян.

Концептуальні основи ефективного соціального розвитку нерозривно пов'язуються зі створенням умов, що забезпечують гідний рівень життя і розвитку людини, задоволення потреб і інтересів, що постійно зростають. Розвиток населення як творця і споживача благ є головною передумовою соціальних та економічних реформ у країні. У межах простору муніципальних утворень характерним стає домінування інтересів соціуму територіальної громади. Опорою і метою всіх соціальних перетворень стає людина. Вона уособлює в собі поняття «людський капітал», «працівник», «носій» і «творець інформації». Поліпшення соціальних параметрів суспільної праці розглядається як головне джерело підвищення ефективності її економічних результатів: надійності продукції, її якості та, як наслідок, вищої ефективності виробництва.

Особливістю управління економікою муніципальних утворень стає його яскраво виражений соціальний характер. Дії органів місцевого самоврядування спрямовуються на ефективне вирішення значної частки соціальних проблем у сфері забезпечення житлом, комунальними послугами, послугами у сфері освіти, охорони здоров'я, культури, інших сферах діяльності органів місцевої влади.

Водночас слід зазначити, що, незважаючи на багато позитивних досягнень на рівні теорії і практики соціального розвитку, соціальна ситуація

в містах України є неоднозначною, окремі з них мають позитивні зрушення, але вони не стали закономірними. Зберігається низка проблем, які не дозволяють говорити про високий рівень соціального розвитку міст і регіонів України. Хоча слід визнати, що питання забезпечення розвитку в умовах ринкової економіки – це досить складне завдання для місцевих органів влади. Кількість і складність управлінських завдань, що сьогодні покладені на органи місцевого самоврядування, зросли в кілька разів, а головне – їх доводиться вирішувати у зовсім іншому правовому й соціально-економічному просторі, який дуже стрімко змінюється [101, с. 6].

Отже, як зазначалося вище (п. 1.1), природним і єдиним соціальним суб'єктом, що діє в просторових межах держави і повинен реалізовувати природні й повсякденні спільні потреби та інтереси жителів певних територій (муніципальні права особистості), є територіальна громада.

Існує кілька моделей, які узагальнюють закономірності розвитку соціальної сфери міст і регіонів. Модель Г. Мюрдаля відображає залежність між розвитком бізнесу, обсягами доходів фірм і населення, місцевими бюджетами і регіональною інфраструктурою. Чим розвиненіша економіка міста, регіону, тим більші доходи отримують населення і фірми, що через податкову систему приводить до зростання відрахувань у місцеві бюджети. У результаті органи місцевого самоврядування мають ширші можливості для розвитку соціальної інфраструктури регіону. У такий спосіб на наступному етапі забезпечуються привабливіші умови для ведення економічної діяльності і створюються стимули для припливу капіталу в даний регіон [146].

Аналогічний мультиплікативний процес має місце і щодо доходів населення. Розвинута економіка потребує кваліфікованої робочої сили (такі робітники отримують високі доходи); упорядкована і забезпечена соціальними благами територія приваблює забезпечені верстви населення для проживання, що, у свою чергу, приводить до подальшого зростання податкових надходжень у місцеві бюджети і збільшення соціальних витрат.

Модель Херрода-Домара базується на тому, що райони, які швидко розвиваються, мають високий рівень доходів, унаслідок чого відбувається приплив робочої сили і капіталу. Зростає обсяг податків до місцевих бюджетів, що зумовлює розвиток соціальної сфери регіону [146].

Неокласична модель, навпаки, ґрунтується на тому, що нові райони, які розвиваються, хоча й мають чистий приплив капіталу, однак рівень доходів у них невисокий і робоча сила має тенденцію до відпливу, що у свою чергу, призводить до низьких надходжень у місцеві бюджети, як результат – до зменшення відрахувань на розвиток соціальної сфери, а отже, і до її скорочення. Неокласична модель підходить для районів, які стали розвиватися на базі використання місцевої робочої сили в добре забезпечених трудовими ресурсами регіонах з відносно низьким рівнем доходів населення та якістю життя, що склалися традиційно.

Існують й інші трактування залежностей між економічним розвитком і розвитком соціальної сфери регіонів та якості життя населення. Не заперечуючи об'єктивність поглядів на джерела розвитку соціальної сфери та її інфраструкту-

ри, необхідно також зазначити, що в жодній з моделей не розглядається зростання корпоративних інтересів як джерело розвитку, організації корпоративного способу господарювання і запровадження управлінських корпоративних чинників, умови їх формування і розвитку соціально-економічних процесів та їх впливу на темпи зростання соціального розвитку.

Вочевидь для визначення способів і форм подальшого розвитку треба виходити з того, що в соціальних системах міст і регіонів, де головним системоутворювальним елементом є людина, першорядними стають соціальні цілі. Адміністративні одиниці міст і регіонів мають відкрити щодо зовнішнього середовища соціальну систему, яка складається із сукупності взаємозалежних підсистем і має специфічні властивості.

Виходячи з призначення соціальної сфери і спрямованості її діяльності на задоволення численних соціальних потреб людей та забезпечення їх соціальних прав, виникає необхідність підвищення якості і відповідальності суспільства за ці процеси, включення знань, здібностей, ініціативи й інтелектуальної складової у сферу суспільного виробництва. Управління цими процесами має певні особливості. Визначено, що воно повинно мати чітку спрямованість на розвиток людини, її економічного і соціального благополуччя, створення соціокультурного і духовного середовища. Це вказує на потребу використання особливого типу управління, здатного до створення умов для інтеграції соціальних потреб і їх системного задоволення. З іншого боку, воно повинно бути адекватним сучасним трансформаційним змінам у суспільстві. Вочевидь інноваційний розвиток технологій, які створюють соціальні послуги для задоволення соціальних потреб і соціальних інтересів, може здійснюватись тільки на високому рівні організованості відносин і процесів соціальної сфери, їх якісно новому змістовному, функціональному наповненні, організаційному впорядкуванні, цілепокладанні і спрямованості та через використання моделей сучасного менеджменту. Основними завданнями управління розвитком соціальних відносин і їх корпоративного змісту в ринкових умовах є дотримання принципів відповідності і випередження темпів соціального розвитку над економічним, як кінцевого результату діяльності в соціальній сфері і відповідності ключовим цілям розвитку громад, у тому числі досягнення високого рівня людського капіталу, підвищення потенціалу його соціальної активності, найповніше використання творчих здібностей, формування творчих стимулів до активної діяльності і підвищення активності прогресивних соціальних дій, їх впливу на темпи зростання кінцевих результатів праці та економічне забезпечення умов високої якості життя. Саме таку позитивну можливість досягнення поставлених цілей здатен розвинути корпоративний спосіб облаштування суспільного життя. У соціальній сфері він розблоковує соціальну енергію людей у використанні власних соціальних резервів.

В економічних науках корпоратизм розглядається як метод організації суспільного життя на засадах вільної взаємодії людей у соціальній організації, що включає синтез новітніх способів організації життя, затверджуючи баланс інтересів у суспільстві, і відкриває простір ініціативам різних суб'єктів соціальної дії.

У духовному житті суспільства корпоратизм відповідає на питання, яким курсом має йти і розвиватись країна, регіон, місто, у яких громадяни є свідомими й активними будівниками свого соціального «будинку». Соціальні компоненти корпоратизму перетворюються на потужне джерело економічного розвитку, що впливає на економічні важелі, економічні методи й економічні результати суспільної діяльності, маючи комплексний характер. Наведені риси корпоратизму визначають його як метод суспільного господарювання територіальних громад, який мобілізує соціальні чинники впливу на ефективність діяльності і процеси управління і підвищує темпи зростання кінцевих результатів діяльності.

Застосування цього методу в різних процесах організації управління суспільною працею створює інтегровані результати за рахунок взаємного перетину і взаємодоповнення різних видів відносин, процесів і форм їх існування та реалізації.

Соціальний корпоратизм, який створює умови для об'єднання соціальних інтересів територіальної громади, затверджує їх баланс, відкриває простір для ініціативи різних суб'єктів господарювання і формує організаційно-управлінські й економічні умови для досягнення поставлених цілей. Він формує докази і розуміння того, що в умовах трансформаційних змін соціальні результати, соціальний прогрес не менш важливі, ніж економічний, а головний потенціал суспільства, використання якого зумовлює якісні зміни в житті – це люди, творчі здібності і енергія яких складають соціальний капітал розвитку, що створює більшу соціальну мотивацію економічного розвитку суспільства загалом. Корпоративна соціальна взаємодія спирається на прийняття правил корпоративної соціальної поведінки і законів співтовариства, зміцнення духовних зв'язків, сил неформальної організації, інтеграції й об'єднання багатьох у процесах суспільного розвитку та самоорганізації.

Соціальні цілі корпоративних відносин у соціальній сфері територіальних громад відрізняються конкретною спрямованістю й узгодженістю з економічними й іншими цілями розвитку. Корпоративна ідея і співпраця жителів щодо її втілення формує стійку концептуальну ідеологію системного світогляду і формує глибші теоретичні знання про можливості й резерви суспільного економічного розвитку за рахунок соціального прогресу.

Сьогодні в соціальній сфері муніципальних утворень концепція корпоративного самоврядування остаточно ще не сформувалась. Але аналіз практики запровадження корпоратизму на територіях муніципальних утворень свідчить, що він починає розглядатись як сталий елемент, який може відігравати провідну роль у процесах становлення й розвитку демократичної держави і соціально-ринкової економіки.

Соціальні складові корпоратизму в соціальній сфері корелюють з поняттям «корпоративне суспільство» і соціокультурними, економічними та правовими аспектами його становлення. У змісті поняття «соціального корпоратизму» виокремлюються його економічна, соціальна, правова та інші складові, які залежно від соціальної сфери використання мають різну питому вагу і значущість. Так, в економічному житті промислових систем, де також

мають місце складові соціального корпоратизму, головною складовою визначається економічна складова та економічні відносини. Водночас у соціально-економічних системах, до яких належать галузі й підсистеми соціальної сфери муніципальних утворень, пріоритетними і найвагомішими стають соціальна складова і соціальні відносини.

Значущість та різноманітність соціальних відносин у соціальній сфері спонукають до виокремлення їх сукупності як самостійного елемента і підґрунтя «соціального корпоратизму», що формується під впливом соціальних та інших відносин у муніципальних утвореннях. Особливістю соціального корпоратизму є те, що він будується не на принципі об'єднання власності, а на об'єднанні насамперед соціальних інтересів, зусиль, ресурсів, інноваційних ідей. Виокремлення «соціального корпоратизму» як різновиду повинно здійснюватись на певній предметній основі і власному базисі. Як такі можуть розглядатися людський капітал територіальної громади і муніципальна власність, а сталість їх розвитку і нагромадження – як соціальний і опосередковано економічний базис.

Поглиблення уявлення про риси корпоратизму в соціальній сфері міст і їх прояв повинно починатись з уточнення понятійного апарату і визначення методологічних аспектів його становлення. У складі останнього першочерговими слід розглядати поглиблення змісту понять «соціальні корпоративні відносини», «соціальний корпоратизм», «корпоративне управління соціальним розвитком територіальної громади».

Під соціальними корпоративними відносинами в місцевому самоврядуванні соціальної сфери пропонується розуміти відносини соціального, правового, економічного, організаційного, інформаційного та іншого характеру. Вони формуються і розвиваються заради спільних цілей у суспільній діяльності територіальних громад з використанням спільної власності, з метою якісного і своєчасного задоволення спільних соціальних потреб і інтересів, а також досягнення інших цілей соціального розвитку

Соціальний корпоратизм, виходячи зі змісту і характеру корпоративних соціальних відносин, пропонується розглядати і як особливий спосіб організації та управління формуванням і розвитком корпоративних соціальних відносин, за допомогою якого узгоджуються і розвиваються спільні цілі соціального розвитку територіальних громад, обґрунтовується необхідність і доцільність створення об'єктів об'єднання спільних інтересів жителів у процесах самоорганізованої діяльності, з використанням індивідуальних, колективних та громадських зусиль і ресурсів на договірних засадах, спільній відповідальності та повноваженнях.

Загальноприйнятий зміст корпоративного управління в разі імплементації його в управління соціальним розвитком територіальних громад доповнюється розробкою аспектів його завдань і функцій: визначення і систематизація спільних соціальних інтересів соціуму, влади і бізнесу; упорядкування, організація і регулювання комунікативних зв'язків між складовими корпоративних відносин, побудову організаційних структур

управління соціальних процесів, форм їх здійснення; розробка й обґрунтування інституційного забезпечення тощо.

Імплементацию корпоративних засад управління соціальним розвитком територіальних громад доцільно здійснювати на основі результативного відтворення людського капіталу і створення умов для його раціонального використання, активного залучення людського фактору до формування і ефективного використання ресурсів соціальної сфери, акумулювання об'єктів спільних соціальних інтересів і визначення суб'єктів корпоративного управління.

Корпоративний характер соціальних відносин у територіальних громадах і використання ідеології та теорії корпоративного управління соціальним розвитком дозволить активізувати діяльність і широко залучати в цей процес структури громадянського суспільства, спонукає до глибокого осмислення корпоративного способу в їх організації, використовування повністю або частково складових корпоративного управління, створює умови до безперервного соціального суспільного діалогу з вирішення соціальних проблем між владою і представниками громадськості, що дозволить конструктивно впливати на появу нових можливостей соціалізації і демократизації суспільства. Використання корпоративного підходу в управлінні соціальним розвитком територіальної громади повинно здійснюватись у всіх її підсистемах і процесах, інтегрувати соціальні процеси і технології управління ними на якісно нових засадах, з подальшим удосконаленням механізмів і технологій управління соціальним розвитком на муніципальному і регіональному рівнях.

Розглядаючи переваги і можливості корпоративного способу організації і регулювання процесів соціального розвитку треба чітко усвідомлювати, що його запровадження потребує створення нових організаційно-правових форм організації праці, конкретизації цілей, функцій, завдань, методів, технологій управління та виокремлення суб'єктів корпоративних відносин. Для імплементации ідеології корпоратизму в управління процесами соціального розвитку в системі управління соціальною сферою міст повинні бути здійснені відповідні зміни, які ґрунтуються на чіткому розумінні місцевими соціальними спільнотами змісті, перевагах і можливостях соціального розвитку корпоративної співпраці й інтеграції зусиль і можливостей свого розвитку за рахунок диверсифікації організаційних форм структур господарюючих суб'єктів шляхом об'єднання їх на принципах корпоративного управління.

Він повинен розглядатись як новий вектор і чинник підйому темпів соціального розвитку територіальних громад. Це дозволить спрямувати напрями розвитку соціальної сфери на пошук нових джерел зростання, підвищення цілісності і збалансованості соціальних процесів і їх кінцевих результатів на поліпшення соціального стану суспільства. На цьому шляху корпоративні соціальні відносини стають головними складовими під час створення, надання соціальних послуг чи обміну ними і одночасно можуть розглядатись як їх результат.



Вищезазначені висновки засвідчують, що соціально-економічна ситуація в українському суспільстві вимагає суттєвого підвищення соціального розвитку, особливо на муніципальному рівні, де створюється та розвивається соціальний капітал суспільства і будується соціальний фундамент вирішення проблем соціального розвитку. Соціальна спільнота як суб'єкто-об'єкт, являє собою складне й динамічне поняття, що характеризує об'єднання людей, що проживають на одній території, мають спільні соціальні потреби й інтереси, здатні свідомо і активно виражати спільну волю, об'єднувати зусилля у вирішенні місцевих справ, здійснювати самоврядні функції у різних сферах власної життєдіяльності шляхом реалізації економічної і соціальної правосуб'єктності.

До об'єктів впливу громади на темпи власного соціального розвитку і реалізації власної правосуб'єктності відносяться процеси життєдіяльності соціальних утворень територіальної громади, тісні соціальні взаємозв'язки і соціальна взаємодія, приріст прогресивних форм організації діяльності, новітні технології, кінцеві результати, використання яких забезпечують високу якість соціального ресурсу, людського капіталу та їх подальше нагромадження і розвиток.

Успіх їх функціонування залежить від досконалих форм відтворення людського капіталу, забезпечення якості життя населення територій і в цілому інституту місцевого самоврядування як конституційного носія його функцій і повноважень, що забезпечуються прогресивними змінами в соціальному середовищі муніципальних утворень.

На сучасному етапі маючи визначений законодавством правовий статус і право самостійно вирішувати питання власного розвитку, територіальна громада як суб'єкт розвитку має певні перешкоди під час здійснення її самоврядних функцій. Зокрема, це відсутність ефективних форм і процесів організації й управління комунальною власністю, місцевим бюджетом, якістю надання публічних послуг для задоволення соціальних потреб та спільних соціальних інтересів жителів, недовикористання інструментів широкого залучення громади, влади і бізнесу до соціальної співпраці і партнерства.

Відносини, які виникають між жителями територіальних громад, владою і бізнесом, мають характерні ознаки корпоративних і являють собою зв'язки соціального, правового, економічного, організаційного, інформаційного характеру, створюють умови для досягнення спільних цілей суспільної діяльності територіальних громад, які користуються спільною муніципальною власністю, мають спільні соціальні потреби і інтереси та спільні прагнення до соціального розвитку.

Консолідація зусиль територіальної громади на підвищення темпів соціального розвитку потребують соціального корпоратизму, за допомогою якого можуть узгоджуватись й розвиватись спільні цілі.

## РОЗДІЛ II

### МЕТОДИЧНО-ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРОБКИ ПРОГРАМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

#### 2.1. Організаційно-аналітичне забезпечення соціального розвитку територіальних громад

Соціальний розвиток, як складне, багаторівневе явище структурних перетворень із традиційним підходом до прискорення власної динаміки (оптимізація і відтворення ресурсів соціальної сфери, покращення фінансування, інвестиційні заходи тощо), має враховувати інституційні, організаційні, управлінські та правові аспекти суспільних трансформаційних процесів, з якими він тісно пов'язаний. Ідеологія соціального розвитку територіальної громади формується в результаті сплетіння економічних, соціальних, правових, політичних та інших відносин, що впливають на його темпи. Статично його існування визначається матеріально-речовинним, кадровим, фінансовим, нормативно-правовим та іншими видами забезпечення процесів і рівнем досягнутих результатів розвиненості соціальних інтересів та задоволення соціальних потреб жителів територіальних громад, шляхом раціонального використання ресурсної бази і певної соціально-економічної поведінки жителів і суб'єктів господарювання в соціальній і виробничій системах муніципального утворення.

Із становленням в Україні ринкових умов господарювання соціальні інтереси соціально визначеної людини значно розширюються, темпи появи прискорюються, тому істотно їх повне задоволення стає в центр уваги влади, а серед шляхів їх досягнення розглядаються об'єднання колективних інтересів і зусиль територіальної громади, що передбачає своєчасну трансформацію всіх елементів системи організації і управління соціальним розвитком.

Особливістю процесів розвитку складних явищ є те, що їх елементи, зміст і технології регулювання постійно знаходяться в стані руху. У теорії систем під «рухом» розуміється зміна стану системи, обумовлена зовнішніми і внутрішніми причинами. Спостерігаючи за рухом (змінюю) системи, можна отримати інформацію, що дозволяє прогнозувати її розвиток. Поняття «розвиток» уключає розуміння зміни стану системи від деякого зафіксованого моменту часу. На момент часу спостереження розвиток повинен забезпечувати незворотність змін, оскільки формує нову якість і стан «об'єкта», його структуру, властивості поведінки, зв'язків та інших якісних і кількісних змін. Змінюючись, система зберігає себе, але не безкінечно. За певних умов вона може розпастись, надавши місце новій системі, новим функціям, новій інфраструктурі. Але кількісна зміна складу обсягів соціальних послуг, що створюються в соціальній сфері взаємозв'язків, які відображає поняття «темп росту», повністю не ототожнюється з поняттям «розвиток», якщо не здійснились якісно нові позитивні зміни (нові види послуг, нові зв'язки, нові технології тощо).

Стан соціальної сфери міста можна описати сукупністю складових, елементів і параметрів, що її характеризують, або визначальними ознаками,

які можуть стати об'єктами її очікуваних змін у процесі впливу різних змінних чинників. Останні можуть стосуватись економіки, фінансового і матеріально-технічного, нормативно-правового й інституційного забезпечення та інших чинників, які розкривають чи формують той чи інший аспект можливого розвитку соціальної сфери або занепаду.

Компоненти соціальної системи міста схильні до флуктацій (коливань, змін, збурень). Флуктаціями називають малі випадкові збурення, які створюють фон будь-якого процесу, тому в науковій літературі вони розглядаються як такі, що не здатні завдати шкоди [99, с. 31]. Але в концепції самоорганізації флуктаціям відводиться значно більша роль, особливо флуктаціям керованих параметрів в управлінських системах. Саме вони розкривають глибину причин, невдач багатьох економічних реформ, які не враховують «силу» впливу флуктацій. Переможний, критичний момент у розвитку систем настає в так званій «точці біфуркації». Саме в ній в системі розвивається нестійкість, неорганізованість, невизначеність, і система може бути зруйнована, тобто може статись «катастрофа» (раптове негативне змінення). Тому своєчасна оцінка стану складних систем, у даному випадку соціальних, і забезпечення плинності процесів соціального розвитку з боку місцевого самоврядування, а також передбачення майбутнього, вибір стратегії забезпечення життєздатності і стійкості поведінки системи стає ключовим напрямом розвитку. Вибір тієї чи іншої гілки або напряму розвитку повинен обиратись за так званим принципом дисипації, згідно з яким із сукупності допустимих станів системи обирається той, який відповідає найменшим збиткам енергії системи [99, с. 33]. У такому випадку перевага надається новому типу динамічного стану системи – дисипативній структурі.

Водночас чим складніша система, тим більше в ній біфуркаційних значень параметрів, у яких може виникнути нестійкість. Народжуються флуктаціями і процеси самоорганізації, які відбуваються в точках біфуркації (виникнення порядку з хаосу). Передбачення «хаосу» і заходи щодо зниження його появи з метою досягнення загальносистемних цілей соціального розвитку обумовлює необхідність узгодження цілей її окремих складових. Це здійснюється через збільшення між ними тісноти зв'язків, вибір сценаріїв розвитку з низки можливих, знищення неконструктивних і неефективних чи баластних гілок та структур і сприяння виживанню тих елементів, які здатні змінюватись відповідно до вимог сучасності, підвищення гомеостатичності процесів, яка здатна утримувати життєво важливі параметри системи в допустимих межах.

Аналіз і оцінка рівня соціального розвитку, стану соціальної сфери та інфраструктури, які його забезпечують, а також руху процесів соціального розвитку як надзвичайно складного об'єкт-суб'єкта суспільної життєдіяльності може бути здійснено шляхом використання наукових методів діалектико-матеріалістичної методології, системного, процесного, програмно-цільового та інших підходів, які мають загальнонаукове значення і позначаються терміном «системний аналіз». Системний підхід передбачає всебічність та ієрархічність пізнання, потребує багатоаспектного вивчення

явища, глибоке розуміння і пізнання окремих (локальних) та інтегральних властивостей і характеристик досліджуваного явища, його складових, розкриття дії існуючих механізмів управління, аналізу проблем підвищення результативності й ефективності управління розвитком і безпосередньо процесів розвитку у їх єдності між собою і з навколишнім середовищем, визначення сутності наявних зв'язків, спільності загальних і локальних цілей розвитку, процесів та методів їх реалізації. Використання системного підходу в дослідженні стану й рівня соціального розвитку передбачає і певну послідовність його здійснення, зміст його етапів та покерованість.

Системний аналіз, на відміну від техніко-економічного аналізу результатів окремих видів діяльності, здійснюється фахівцями-аналітиками в системах управління керованими об'єктами за певний чітко встановлений період часу, виконується епізодично, залежно від появи проблем або необхідності визначення стратегії зміни ключових векторів системи, чи пошуку шляхів підвищення швидкості «руху» системи в напрямі досягнення поставлених цілей.

Мета і склад об'єкт-суб'єктів системного аналізу, предмет і сфери його застосування залежать від поставленої цілей аналізу існуючих проблем у реальних умовах діяльності. Відповідно і методи його аналізу обираються адекватними до завдань і не можуть бути однаковими для різних ситуацій.

Сукупність методів і засобів, які спрямовуються на вирішення системних складних комплексних проблем, обирається з існуючого складу загальнонаукових методів дослідження пізнання дійсності, загальних принципів та інструментів.

Особливістю явища «соціальний розвиток» є те, що він не має жорстко виокремлених процесів, відрізняється багатопредметністю та багатосуб'єктністю, має багатоаспектний зміст і результати та повинен описуватись у межах певних концептуальних очікуваних сценаріїв розвитку проблеми та передбачуваних тенденцій, визначення динаміки та характеру процесних змін, які можуть стати основою для глибшого розуміння причин проблемних ситуацій. Водночас можуть використовуватись методи порівнянь, зіставлення, SWOT-аналіз, методи бенчмаркінгу та інші методи сучасного аналітичного інструментарію, інформаційно-комп'ютерні технології і моделі.

Системний аналіз стану соціального розвитку муніципальних утворень здійснюється за умови розуміння не тільки складності соціальної системи міста, а й урахуванням того, що вона є невід'ємною складовою місцевої економічної системи, пов'язана з усіма її структурами і складовими економічних видів діяльності, ресурсами, що використовуються, суб'єктами управління ними і через взаємозв'язки у внутрішньому і навколишньому середовищі.

Під час функціонального дослідження проблеми соціального розвитку визначаються динамічні характеристики перебігу соціальних процесів: темпи змін, результативність та інші змінювані показники, характеристики і параметри, які за незмінної структури системи залежать від властивостей їх складових, взаємовідносин і взаємозалежностей між ними. Утім, слід відзначити, що системно-структурні дослідження такого явища як «соціальний розвиток»

територіальної громади міста, зіштовхується з великими труднощами: недостатність теоретико-методологічних знань системного аналізу «об'єкта», наявності у складі характеристик і показників «об'єкта» таких, які, у свою чергу, мають риси систем, що самоорганізуються, недостатня визначеність чинників розвитку і «сили» їх впливу на позитивний перебіг і динаміку процесів, розосередженість місць «формування» результатів процесу тощо.

Виходячи із вищезазначеного, системний аналіз стану розвитку соціальної сфери доцільно почати з визначення її складових, опису їх характерних рис та інституційних засад, що створюють підґрунтя для розвитку системи або обмежують параметри її розвитку. Основні етапи проведення системного аналізу соціальної сфери та їх характеристику наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

### Етапи системного аналізу параметрів стану і розвитку соціальної сфери

Назва етапу	Характеристика (змістовна сутність)
Визначення теоретичної, методологічної і інституційної основи функціонування системи	Установлення місії соціальної сфери, цілей розвитку; - уточнення, систематизація й обґрунтування вибору методичних підходів і засад аналізу; - ознайомлення з інституційним забезпеченням цілей, завдань і функцій діяльності та розвитку соціальної сфери
Визначення і конкретизація чинників розвитку	Визначення місця і складових елементів соціальної сфери в економіці міста, умов формування і результатів функціонування; - визначення чинників впливу на процеси змін; - визначення чинників розвитку; - виокремлення індикаторів результуючих показників і критеріїв розвитку соціальної сфери
Визначення об'єкт-суб'єктів аналізу	Уточнення галузевої структури соціальної сфери і її функціональних підсистем; - виділення об'єктів інфраструктури і функціональних підсистем впливу на процеси соціального розвитку з огляду на матеріально-сировинні, технічні, кадрові та інші ресурси, що необхідні для існування і розвитку; - визначення суб'єктів управління соціальною сферою; - уточнення взаємозв'язків між вищезазначеними елементами, їх підпорядкування і взаємовплив; - формування переліку об'єкт-суб'єктів аналізу
Визначення очікуваних результатів аналізу	Показники стану і рівня розвитку, оцінка можливостей подальшої позитивної динаміки зростання і якісних зрушень у розвитку соціальної сфери
Огляд і забезпечення інформаційного поля аналізу	Соціальні складові в системі планування соціального розвитку (стратегії, програми, плани, проекти); - перелік і зміст соціальних процесів і соціальних складових економічних видів діяльності; - організаційні моделі (типи організаційних структур) органів управління об'єктами соціальної сфери влади міста і їх структурних підрозділів; - посадові, професійно-кваліфікаційні, нормативно-правові вимоги до суб'єктів управління соціальною сферою; - інституційне, нормативно-законодавче і методологічне

## Продовження табл. 2.1

Назва етапу	Характеристика (змістовна сутність)
	забезпечення процесів управління соціальним розвитком (статути територіальної громади міста, рішення міської ради і виконавчого комітету міської ради); <ul style="list-style-type: none"> <li>- розпорядження міського голови;</li> <li>- рішення міської ради і виконавчих органів;</li> <li>- положення про структурні підрозділи органів місцевої влади, посадові інструкції тощо</li> </ul>
Визначення джерел формування інформаційної бази аналізу	Показники результатів досягнення соціальних цілей і виконання програм соціального розвитку; <ul style="list-style-type: none"> <li>- дані статистичної і потокової звітності органів місцевого самоврядування, пояснювальні записки та звіти про виконання планів;</li> <li>- пояснювальна записка формування доходів і витрат бюджету, фінансові запити суб'єктів господарювання в соціальній сфері;</li> <li>- опитування й анкетування жителів міста про стан і якість соціальних послуг, що надаються, рівень задоволення соціальних потреб, ступінь соціалізації управлінських рішень у системі місцевого самоврядування тощо</li> </ul>
Вибір та обґрунтування методів системного аналізу	Методи аналізу досягнень у соціальній сфері; <ul style="list-style-type: none"> <li>- методи бенчмаркінгу, SWOT-аналіз, методи ситуаційного аналізу;</li> <li>- методи аналізу змін технологій управління (методи реінжинірингу);</li> <li>- методи економіко-математичного і статистичного аналізу з використанням комп'ютерних програмних засобів;</li> <li>- методи контролю за якістю послуг;</li> <li>- методи, способи та прийоми запобігання ризикам;</li> <li>- структурні методи аналізу організаційних форм, структур горизонтальних і вертикальних рівнів управління соціальною сферою;</li> <li>- методи управління соціальними проектами;</li> <li>- методи сертифікації соціальних і управлінських послуг;</li> <li>- методи оцінки відповідності якості соціальних послуг існуючим стандартам;</li> <li>- методи оцінки рівня розвитку соціальних процесів та ін.</li> </ul>
Формування системи індикаторів, результуючих показників, критеріїв оцінювання стану і рівня розвитку за визначеними цілями	Чітке формулювання рівня бажаних результатів розвитку; <ul style="list-style-type: none"> <li>- формування сукупності показників, пов'язаних з існуючими стратегіями соціального розвитку;</li> <li>- визначення методів оптимальної кількості показників за окремими об'єктами, що аналізуються;</li> <li>- визначення кількісного виміру значень показників;</li> <li>- використання методики збалансованих показників для напрямів соціальної діяльності, зіставлення показників соціального та економічного зростання;</li> <li>- установа ключових показників ефективності для обґрунтування соціальних інвестиційних проектів і їх цільових значень як критеріїв ефективності розвитку соціальної сфери.</li> </ul>

Головне призначення і роль системного аналізу – це виявлення системних тенденцій і закономірностей розвитку явищ, що аналізуються.

Оскільки процеси «соціальної сфери» територіальних громад слабо структуровані, а параметри, які могли б бути віднесені до загальних, універсальних чи спеціальних характеристик на стадії формування методологічних засад аналізу на його першому кроці в повному обсязі визначити надзвичайно складно. Так, до складу рис, що відзначаються, можна включити характеристики й показники, наведені в табл. 2.2.

Основою системного підходу вважається функціонально-структурний аналіз, який дозволяє уявити системну сукупність функцій, які реалізуються. Організаційні форми їх здійснення дозволяють визначити адаптаційні можливості системи управління щодо пристосування до змін у зовнішньому і внутрішньому навколишньому середовищі шляхом якісного оновлення, появи чи доповнення існуючих функцій. У свою чергу, зміна функцій веде до відповідних структурних змін у системі управління складними процесами. У соціальній сфері змінам передують зростання потреб і вимог суспільства до якості життя, його економічного і соціального забезпечення в нових умовах функціонування.

Таблиця 2.2

**Основні аналітичні характеристики для опису  
суб'єктів і об'єктів соціальної сфери**

Назва (вид) показника	Соціальна сфера міста	
	Керовані суб'єкт-об'єкти соціальних галузей і соціальних секторів	Керівна система міста (органи місцевого самоврядування і місцевої влади)
<b>I. Загальні характеристики</b>		
Інституційні характеристики	Місії організацій, що створюють і реалізують соціальні блага; – нормативно-законодавчі акти створення і функціонування суб'єкт-об'єктів; – норми і нормативи бюджетних витрат, стандарти якості послуг, організаційна корпоративна культура та ін.	Цілі соціального розвитку територіальної громади; – соціальна політика і стратегія соціального розвитку; – принципи соціального розвитку, його програмування, проектування і забезпечення
Показники і характеристики процесів	Структура системи управління соціальної сфери; – перелік соціальних послуг, що надаються; – обсяги послуг; – ступінь забезпечення соціальних потреб; – якість послуг; – достатність і своєчасність надання; – витрати на формування і функціонування процесів; – динаміка показників процесів; – конкурентоспроможність послуг; – інноваційні технології	Функції управління; – організаційні структури управління; – кількість структурних елементів у системі управління; – кількість ієрархічних рівнів; – кількість працюючих; – бюджет на утримання апарату – управління; – функціональна й посадово-професійна структура управління; – зв'язки системи управління

II. Показники перебігу і результатів функціонування процесів		
Динаміка показників і характер змін	<p>Темпи зростання (зниження) питомої ваги надаваних послуг;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– темпи підвищення якості (чи питома вага) стандартизованої якості послуг, до європейської якості;</li> <li>– темпи опанування інноваційних технологій;</li> <li>– темпи зміни обсягів послуг на 1 жителя;</li> <li>– рівень соціальної захищеності;</li> <li>– рівень економічної безпеки та ін.</li> </ul>	<p>Рівень досягнення показників економічних і соціальних цілей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– рівень інноваційного розвитку;</li> <li>– рівень фінансового забезпечення</li> </ul>
III. Формування висновків і оцінка можливостей і резервів подальшого соціального розвитку		
Стратегічні резерви	Невикористані можливості виробничого, трудового, фінансового, маркетингового потенціалу підприємств, секторів і галузей соціальної сфери	<p>Рівень інноваційності побудови і функціонування системи управління;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– невикористані можливості підвищення гнучкості, адаптивності і якості системи управління</li> </ul>
Поточні резерви	Можливості позитивних змін в операційних системах суб'єктів господарювання в галузях соціальної сфери	Можливості і резерви інноваційних зрушень у технологіях, формах організації і відтворення управлінських технологій і управлінського потенціалу
Відхилення показників існуючого стану соціального розвитку від бажаного (очікуваного) рівня	<ul style="list-style-type: none"> <li>– відхилення існуючих організаційних ресурсів від сучасних організаційних форм, методів, процесів, принципів та інших організаційних важелів господарювання, характеру і напрямів інституційних змін;</li> <li>– стан і напрями використання інноваційних чинників соціального розвитку;</li> <li>– можливі шляхи покращення фінансового забезпечення прогресивних перетворень та ін.</li> </ul>	<p>Якісна зміна змісту функціонального управління соціальною сферою,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– імплементація оновлених функцій, завдань, технологій управління і можливості інноваційного розвитку;</li> <li>– необхідність перегляду технології, аналізу, прогнозування і стратегічного планування соціально-економічного розвитку;</li> <li>– обґрунтування структурних зрушень інтегрування і диференціація якісно нових видів діяльності на територіях міста з позиції підвищення соціальних благ;</li> <li>– використання прогресивних форм організації суспільної діяльності (кооперативних, корпоративно-кластерних та ін.)</li> </ul>



Зміст функціонально-структурного підходу можна уявити у вигляді «дерева функцій», «дерева цілей», «дерева завдань» аналізу діяльності органів місцевої влади щодо забезпечення позитивної динаміки розвитку. Алгоритм реалізації функціонально-структурного підходу під час здійснення системного аналізу повинен передбачати чітке визначення існуючих і додаткових функцій місцевого самоврядування в напрямі розвитку соціальної сфери, декомпозицію соціальних функцій і завдань за ієрархічними і складовими організаційними структурами органів місцевої влади. Функціонально-структурний підхід передбачає визначення тенденцій змістовно-функціональних структурних змін у підрозділах, які займаються вирішенням соціальних завдань місцевої влади, оновлення чи коригування методів і механізмів управління соціальним процесом, розробку матриць розподілу відповідальності за досягнення цілей соціального розвитку. У своїй діяльності вони мають дотримуватись вимог оптимальної мінімізації витрат часу і ресурсів та збільшення результативності діяльності соціальної сфери, ефективності використання її ресурсів, розширення можливостей і поглиблення змісту завдань соціального розвитку в місцевому самоврядуванні. Визначення соціальних стратегічних цілей та заходів щодо підвищення гнучкості й адаптаційної спроможності соціальної сфери та суб'єктів соціального управління можна досягти шляхом передбачення умов майбутнього розвитку та очікуваних тенденцій змін з метою.

Системоутворювальним та інтегруючим фактором розвитку є забезпечення цілісності системи, що характеризується щільністю об'єднання окремих елементів в єдиний керівний орган. Розрізнені об'єкти далеко не завжди можуть мати достатньо ресурсів для досягнення цілей у соціальному обслуговуванні жителів громади, а об'єднуючись у цілісний організм, вони набувають нових інтегрованих властивостей.

Змістом методики системного аналізу стану й розвитку територіальних громад, що пропонується для обґрунтування проведення різних заходів, розробки і реалізації стратегій розвитку соціальної сфери, її диверсифікації, передбачено, щоб обрані напрями змін, модернізація і реформаторські заходи охоплювали всі системні компоненти існуючого суб'єкт-об'єкта, щоб вони були націлені на всі важливі компоненти системи місцевого самоврядування.

Під час оцінки готовності й спроможності міста до інноваційних перетворень, у даному випадку в соціальній сфері, і виявити можливі джерела їх підтримки (або опір змінам) треба шляхом здійснення системного аналізу стану й рівня розвитку системи і господарюючих у ній суб'єкт-об'єктів. Серед чинників позитивних зрушень слід розглядати насамперед креативну здатність керівників і жителів міста, організаційно-комунікативну структуру керованих об'єктів, компетенції, професійно-кваліфікаційні структури трудового потенціалу міста, загальногосподарські стратегії, тактики організаційно-економічних перетворень, інноваційність існуючих технологій і технічної бази, а також можливості їх використання.

Особливу роль під час проведення системного аналізу необхідно приділяти досконалості методів аналізу, що використовуються. У ринкових умовах господарювання їх арсенал надзвичайно широкий і результати їх

використання дозволяють отримати вичерпну інформацію щодо оцінювання ступеня відповідності внутрішніх можливостей і резервів системи до подальшого розвитку та її адаптаційній здатності до якісно нових, ефективних змін. Специфічними властивостями системного аналізу соціальної сфери визначаються:

- необхідність здійснення узагальнюючої оцінки не тільки окремих корисних результатів перебігу соціальних процесів, а і їх спільного приросту порівняно з обраним попереднім періодом;

- здатність його результатів забезпечити зіставлення показників, що аналізуються, а під час здійснення висновків і передбачень майбутнього обирати найкращі з них для порівняння;

- передбачення використання для аналізу системи комплексних показників, розрахунок складного інтегрального критерію «показник рівня соціального розвитку», у який повинні ввійти найзначніші його складові (показники чи критерії окремого соціального розвитку).

Для оцінювання швидкості зростання (чи зниження) результуючих показників соціального стану територіальної громади, як правило, використовується динаміка відносних показників – темпів росту. Також можуть розраховуватись середньгеометричні показники соціального зростання, середні темпи росту, приросту тощо. Найдоцільнішим для розрахунку комплексного показника соціального розвитку доцільним уявляється використання інтегральних індексів.

У процесі побудови й аналітичного оцінювання стану і розвитку соціальної сфери попередньо слід урахувувати, що секторальні і галузеві складові соціальної сфери розвиваються окремо. Для їх об'єднання і раціонального управління потрібен пошук нових концепцій і способів їх реалізації.

Наведений методичний підхід до організації проведення системного аналізу слід розглядати його як дійовий інструмент дослідження шляхів вирішення проблеми подальшого розвитку соціальної сфери для забезпечення стійкої позитивної динаміки соціального розвитку та її інституційних та організаційних засад.

## **2.2. Сучасний стан організаційного забезпечення управління соціальною сферою як базовою ланкою соціального розвитку територіальних громад**

Соціальна сфера регіону об'єднує численні галузі, множину видів діяльності, суб'єктів господарювання, структуровані фінансові підрозділи та інші складові, що створені і функціонують з метою реалізації процесів життєдіяльності і життєзабезпечення якості життя людей та знаходяться під суттєвим впливом мікроекономічних і макроекономічних тенденцій суспільного розвитку.

Ця складна система безперервно змінюється й ускладнюється. Це потребує постійної уваги до удосконалення умов її функціонування і розвитку

та застосування досконалих методів управління і регулювання. З'являються нові соціальні потреби, формуються нові соціальні інтереси і змінюються співвідношення і характер видів діяльності і взаємодії між суб'єктами господарювання, органами влади і громадянами. Виникає широке коло проблем, пов'язаних із упорядкуванням, раціоналізацією і управлінням процесами соціального розвитку як середовища продукування соціального розвитку, своєчасного коригування небажаних явищ та визначення відхилень від стратегічного курсу. Переважна більшість процесів розвитку соціальної сфери сьогодні перебуває у віданні місцевого самоврядування. Але воно в останні роки недостатньо впливає на розвиток соціальних процесів.

Питання розвитку соціальної сфери і ролі в цьому місцевого самоврядування особливо загострилися в останні роки. Вирішення соціальних питань ускладнилось через слабку фінансово-економічну базу для діяльності органів місцевого самоврядування, невисоку активність громадян у вирішенні власних проблем та невідпрацьованість механізмів місцевого самоврядування в умовах ринку.

На сьогодні близько 70% об'єктів інфраструктури соціальної сфери передано на баланси міських, сільських та селищних рад [159]. Проте неупорядкованість відносин власності на об'єкти соціальної інфраструктури, недостатність бюджетних коштів для розвитку відповідних об'єктів та відсутність дійових стимулів до залучення коштів з інших джерел, недостатній рівень професійності органів влади не сприяють збереженню сталості соціального розвитку за рахунок розвитку галузей соціальної інфраструктури. Остання являє собою сукупність галузей, що виділяються в системі суспільного поділу праці за функціональним призначенням у процесах створення соціальних послуг для задоволення соціальних потреб населення. Соціальна інфраструктура має чітко виражений територіальний характер, оскільки пов'язана з обслуговуванням територіальних громад, які мають бути забезпечені сприятливими умовами життєдіяльності. Вона створює умови на відтворення робочої сили, зростання темпів соціального й економічного розвитку, ефективності суспільного виробництва. Розвиток її галузей створює передумови і для запобігання необґрунтованій міграції населення та розширення можливостей їх працевлаштування [122, с. 21].

Для забезпечення повного обсягу і структури потреб населення та створення якісних умов життя необхідно щоб розвиток усіх складових і ланок соціальної інфраструктури і процесів створення соціальних благ та обслуговування населення має бути комплексним, з урахуванням місцевих умов життєдіяльності і життєзабезпечення, що визначають.

Рівень якості життя населення формується під впливом багатьох регіональних чинників. Міжрайонні відмінності в рівні життя людей зумовлюються, насамперед, темпами економічного розвитку, галузевою структурою і виробничою спеціалізацією, співвідношенням між виробничою і невиробничою сферами тощо. Ці чинники впливають і на відмінності в структурі населення (співвідношення між робітниками, службовцями, відмінності у кваліфікації, рівнях зайнятості працездатного населення тощо).

Звідси відмінності в доходах населення окремих регіонів і соціальних груп, а також у структурі їх платоспроможного попиту.

Для фінансування з місцевих бюджетів в Україні переважна більшість видатків на розвиток соціальної сфери державою передано на рівень громад. Видатки на соціально-культурну сферу (охорона здоров'я, духовний та фізичний розвиток, освіта, соціальний захист та соціальне забезпечення) складають переважну частину видатків місцевих бюджетів і слугують для виконання соціальних зобов'язань держави. Але за останні роки їх фінансове забезпечення має тенденцію до зменшення.

Унаслідок недостатності коштів місцевих бюджетів більша частина цих видатків спрямовується не на розвиток соціальної сфери і її відтворення, а на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, і передусім – на виплати заробітної плати як захищеної статті бюджетного фінансування (у загальному обсязі видатків місцевих бюджетів питома вага заробітної плати сягає 70 %). Видатки розвитку залишаються хронічно недофінансованими [162].

Вибір Україною стратегічного курсу на досягнення європейських стандартів життя в цих умовах видається можливим лише в разі органічного поєднання завдань стимулювання економічного зростання за рахунок посилення його соціальної складової: соціального розвитку, нагромадження й ефективної реалізації соціального капіталу суспільства.

Досліджуючи роль і місце соціальної інфраструктури територіальних громад у процесах соціального розвитку, слід відзначити, що соціальна інфраструктура будь-якої територіальної громади є частиною соціальної сфери країни та регіону. У цілому вона складається із житлового і комунального господарства, галузей освіти, культури і мистецтва, охорони здоров'я, фізичної культури і соціального забезпечення, закладів кредитування та страхування, служби побуту, транспорту і зв'язку. У частині обслуговування населення вона пов'язана з іншими галузями невиробничої сфери, а також з торгівлею та громадським харчуванням. Кожній галузі соціальної інфраструктури притаманні власна організаційна структура операційних систем і органів управління, форми обслуговування населення та механізми їх функціонування. Усе це зумовлює надзвичайну різноманітність шляхів і складність своєчасного вирішення проблем її розвитку. До основних функцій галузевого складу соціальної інфраструктури належать: надання споживчих послуг (житлово-комунальне господарство, підприємства побутового обслуговування, пасажирський транспорт, зв'язок); охорона здоров'я (заклади медичного, санаторно-курортного обслуговування, фізкультури і спорту, соціального забезпечення населення); мережа культурно-освітніх закладів та мистецтва; управління та охорона громадського порядку; органи державного управління, громадські організації, органи громадського порядку, які надають жителям адміністративно-управлінські послуги. Проте нині більшість муніципальних утворень не в змозі надати членам своєї територіальної громади необхідний асортимент соціальних і адміністративних послуг, тому частина мешканців змушена одержувати їх за межами місця постійного проживання або в інших містах чи регіонах. Тому доступність і повнота

забезпечення соціальними послугами кожного жителя розглядається одним з визначальних показників соціального розвитку населених пунктів.

Вирішення проблеми соціального розвитку територіальних громад особливо ускладнилось з переходом економіки країни на ринковий тип господарювання. Перехід до ринкових відносин сприяв на появі нових форм власності, змінив види організаційно-правових форм господарювання, які в галузях соціальної інфраструктури територіальних громад привели до суттєвого реформування її матеріального базису. Відбулось розширення потенційних власників об'єктів соціального призначення, серед яких з'явилися комунальні (муніципальні) власники як різновид державного власника (власність територіальних громад); державні власники (державна власність, що передана за делегованими повноваженнями місцевим радам); приватні власники; колективні або спільні власники (кооперативи соціальних об'єктів у кількох населених пунктах) та суспільні власники власності громадських організацій, політичних партій та ін.).

До об'єктів загальнодержавної власності, які знаходяться в муніципальних утвореннях, належать, насамперед, рекреаційні об'єкти – санаторії, будинки і бази відпочинку, різні спортивні споруди державного значення, заклади культури, музеї, заповідники, кемпінги, дачі, лінії електропередач, зв'язку, газопроводи, що можуть бути передані у відання місцевих органів влади лише за делегованими повноваженнями.

До об'єктів комунальної власності належать зазвичай і дитячі дошкільні заклади, загальноосвітні школи, лікарні, фельдшерсько-акушерські пункти, будинки культури, клуби, бібліотеки, заклади фізкультури та спорту, які перебувають на балансі відповідних рад.

Сформувалась і власність соціальної сфери – об'єкти соціального призначення, які перебувають на балансі підприємств (дитячі садки, будинки культури та ін.).

До об'єктів суспільної власності належать профспілкові клуби, табори відпочинку дітей і лікувально-оздоровчі та інші заклади, які знаходяться на балансі громадських організацій.

Приватну власність становлять об'єкти соціальної сфери, які є власністю громадян, наприклад, магазини, лотки, їдальні тощо.

Вочевидь, що існування різних форм власності в соціальній сфері повинно бути обґрунтованим і здатним забезпечувати збалансованість, пропорційність, взаємодію та відповідність соціального та економічного укладів громади ринковим процесам на територіях. Також воно має забезпечувати спільність соціально-економічних цінностей територіальних громад та умови їх постійного вдосконалення.

Водночас процес реорганізації підприємств, організацій, установ та закладів соціальної сфери у зв'язку з появою нових власників, непростий і навіть складний, вимагає зваженого підходу до створення в ній підприємств ринкового типу. Основна мета реорганізації підприємств соціальної сфери – створення на їх базі таких господарських структур ринкового типу, які б відповідали соціальним інтересам і потребам населення та були спроможні їх

якісно забезпечити у вигляді різноманітних послуг. Процес реорганізації може передбачати припинення діяльності підприємства та виникнення на його основі однієї чи кількох нових юридичних осіб, які стають правонаступниками майна, майнових прав і зобов'язань. У процесі реформування об'єктів галузей соціальної інфраструктури в кожному конкретному випадку повинно бути передбачено дотримання вимог чинних законодавчих актів щодо соціальної відповідальності нових організаційно-правових форм господарських підприємств нового ринкового типу.

Комунальна власність у соціальній інфраструктурі територіальних громад та її органічне поєднання з державною та приватною власністю в соціальному середовищі громади має використовуватись через механізми стратегічного і поточного планування, програмно-цільового та проектного підходів при розробці та організації виконання програм соціально-економічного та культурного розвитку територій. Вони здійснюються з обов'язковим узгодженням державних і регіональних програм розвитку, з реальними фінансовими можливостями на місцевому рівні і затверджуються відповідними міськими радами. У них передбачається запровадження реального самоврядного управління, формування єдиної територіально-управлінської системи за принципом «через ініціативу територіальної громади – до соціального благополуччя кожного жителя»; залучення на добровільній основі коштів підприємств, установ та організацій для процесів розбудови в соціальній сфері та інших заходах.

Найпріоритетнішою і надзвичайно складною проблемою соціальної сфери є організація процесів надання соціальних послуг на основі визначення і затвердження соціальних стандартів і гарантій жителів України. В Україні «де-юре» діє Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, установлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти [104] (додаток В). Значення прожиткового мінімуму в соціальній сфері полягає:

- у проведенні загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм;

- установленні розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначенні розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги з безробіття, а також стипендій та інших соціальних виплат відповідно до вимог Конституції України та законів України;

- визначенні права на призначення соціальної допомоги;

- визначенні державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування та їх забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування та інших;

– установленні величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

З метою впорядкування соціальних стандартів і нормативів було розроблено їх Державний класифікатор [43]. Об'єктами класифікації є державні соціальні стандарти і нормативи у таких сферах:

- доходів населення;
- соціального обслуговування;
- житлово-комунального обслуговування;
- транспортного обслуговування та зв'язку;
- охорони здоров'я;
- забезпечення навчальними закладами;
- обслуговування закладами культури;
- обслуговування закладами фізичної культури та спорту;
- побутового обслуговування, торгівлі та громадського харчування;
- соціальної роботи з дітьми, молоддю та різними категоріями сімей.

Втім, урахуовуючи дату прийняття закону і динаміку сучасного життя, не можна не помітити, що стандарти, які існують у сферах охорони здоров'я та освіти, є безнадійно застарілими та непридатними для створення якісних послуг і використання під час фінансового планування. Наявність державних соціальних стандартів, з урахуванням реалій змін та економічної вартості процесів створення продукції, послуг, предметів та інших життєзабезпечуючих умов і розроблених на їх основі фінансових нормативів, дозволила б створити повніше уявлення про обсяги необхідного фінансування потреб місцевих громад як з місцевих бюджетів, так і шляхом надання трансфертів з державного бюджету і власних джерел. Принаймні, стандарти б дозволили чітко визначити та зафіксувати потреби на мінімально необхідному рівні та своєчасно коригувати їх залежно від зростаючих потреб і бюджетних можливостей як держави, так і окремих адміністративно-територіальних одиниць.

У разі затвердження нових стандартів назавжди зникло б ручне керування бюджетом з боку Міністерства фінансів і обласних рад під час розрахунку бюджетних потреб на наступний рік та визначення обсягів міжбюджетних трансфертів, що вилучаються у громад-донорів. Крім того, державні соціальні стандарти та відповідні фінансові нормативи могли б стати незамінним інструментом у розробці й оцінюванні ефективності державних, регіональних і місцевих програм і проєктів, зокрема шляхом використання аналізу вигід і витрат, аналізу результативності витрат та аналізу корисності витрат. Ці ж методи могли б широко використовуватись і на місцевому рівні під час перегляду цих стандартів та нормативів з метою наближення їх до потреб поточних ситуацій та бюджетних можливостей.

Розробка соціальних стандартів, які враховують зміни сучасних умов життя, має надзвичайно важливе значення для моделювання шляхів розвитку громади. Зокрема, на етапах попереднього збору інформації про життєдіяльність громади, її здатність задовольняти потреби жителів і заходи, які необхідно здійснити, щоб сукупний потенціал територій, які входять до

складу територіальної громади, були забезпечені згаданими стандартами. Реформування соціальних стандартів якості послуг повинно передбачати й об'єднання всіх стандартів в одну струнку систему, зрозумілу і доступну для інформування жителів. Треба відзначити, що до розробки системи стандартів вже долучились провідні міста, які пропонують власні розробки щодо вирішення цієї проблеми. Так, система, запропонована Центром законодавчих ініціатив (м. Донецьк), включає публічні стандарти, до яких мають увійти: стандарти адміністративних послуг, соціальних послуг та побутових послуг; стандарти доступності, що включають галузеві стандарти охорони здоров'я, освіти, фізкультури і спорту, культури і мистецтва, транспорту і зв'язку, та адміністративно-бюджетні стандарти, які включають кадрові, матеріальні та бюджетно-фінансові стандарти [150].

Утім, незважаючи на відсутність затверджених сучасних соціальних стандартів, певні кроки в подальшому поліпшенні соціальної інфраструктури і налагодженні ефективних процесів соціального розвитку громади можуть бути здійснені і за рахунок інших чинників соціального розвитку, цілеспрямовану дію яких можуть створити безпосередньо органи місцевого самоврядування і місцевої влади. До них належать організаційно-управлінські чинники: раціональна і якісна побудова організаційних форм, схем і процесів створення й надання соціальних послуг, якісне оновлення змісту і технологій стратегічного й поточного планування, запровадження науково обґрунтованих показників для планування й оцінювання результатів процесів, використання новітніх технологій системного аналізу й оцінювання стану та перебігу процесів і якості отриманих результатів, урахування опанування механізмів ринкового господарювання.

Чинниками, що створюють умови раціонального визначення, розподілу й технологій вирішення самоврядних функцій управління розвитком та їх раціонального сполучення розглядаються інформаційно-аналітичні і кадрові ресурси, оптимізація професійно-кваліфікаційного складу працівників, комунікативних прямих і зворотних зв'язків між ними, їх повноважень і відповідальності.

Важливу роль у вирішенні проблем стабільного соціального зростання територіальних громад починають відігравати і соціально-психологічні та духовні потреби людей. Сьогодні більшість працівників пов'язують своє благополуччя і впевненість у завтрашньому дні не тільки з гідною матеріальною винагородою за свою працю у вигляді основної заробітної плати та премій, а із застосуванням соціальних методів і форм корпоративної культури у функціональній діяльності, можливістю власного професійного, культурного і духовного розвитку.

Соціальні потреби починають розглядатись не менш важливими, ніж матеріальні, тому вони повинні займати особливе місце і в місцевій управлінській політиці суб'єктів господарювання в соціальній та інших сферах. У ринкових умовах людина як працівник хоче відчувати себе не тільки членом трудового колективу, а й партнером, тоді у неї з'являється



бажання до саморозвитку та творчого зростання, з'являється мотивація для підвищення ділової активності, бажання взаємовпливу і взаємозбагачення.

Оновлення й розвиток соціальної інфраструктури за наявності сьогодні все більш питомої ваги платних соціальних послуг також позитивно впливає на активність поведінки людей, що в кінцевому результаті може привести до покращення й економічного стану соціальної сфери. Це обумовлює необхідність орієнтації соціальної політики на спільні корпоративні цілі і завдання, на економічну виконуваність і гнучкість до змін у суспільстві.

Зазначене свідчить, що завдання розвитку соціальної інфраструктури і соціального розвитку в трудових колективах як ланок соціуму суспільства і їх соціальне забезпечення повинні розглядатись органами місцевої і державної влади серед найважливіших не тільки на підприємствах соціальної сфери, а й на всіх підприємствах економічної сфери міст і бути під їх постійним контролем. На жаль, на сьогодні навіть на успішно працюючих промислових акціонерних товариствах питома вага витрат на соціальні заходи неухильно скорочується.

Визначення корпоративного характеру соціальних відносин у територіальних громадах і необхідність використання ідеології і теорії корпоративного управління соціальними процесами дозволить широко залучати в розвиток соціальної сфери та її інфраструктури структури громадянського суспільства. Це спонукає до глибокого осмислення корпоративного способу їх організації, створює умови до безперервного соціального суспільного діалогу з вирішення соціальних проблем і конструктивно впливає на появу нових можливостей соціалізації, демократизації суспільства за рахунок корпоративного розвитку соціальної сфери.

Корпоративне управління можна вважати якісним у випадку, коли досягається баланс інтересів різних сторін і забезпечується поступальний довгостроковий розвиток територіальної громади. Ефект від запровадження принципів корпоративного управління виявляється в довгостроковій перспективі, у процесах формування та реалізації корпоративної стратегії, досягненні стратегічних цілей [95, с. 153]. За останні роки під час визначення шляхів вирішення проблем соціального розвитку стала приділятися увага запровадженню корпоративної соціальної відповідальності, яка здатна об'єднати зусилля всіх учасників у здійсненні реформаторських змін.

Досягнення зазначених умов функціонування й розвитку соціальної сфери створює нові можливості реалізації сучасної соціальної політики в Україні і її регіонах, основні засади якої наголошені в ст. 8 Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [106, с. 4 – 5]. Водночас необхідно враховувати, що оскільки соціальна інфраструктура та її розбудова знаходиться у віданні окремих, не об'єднаних між собою суб'єктів господарювання, соціальна політика держави на муніципальному рівні і муніципальна соціальна політика повинна бути максимально спрямованою, конкретизованою і інтегрованою до об'єктивних умов економічного стану міст, активного включення в її реалізацію потужних фінансових і промислових груп регіонів, тому що орієнтація лише на муніципальну

економіку й підтримку держави може призвести до серйозних суперечностей. Соціум територіальних громад треба розглядати як особливу корпоративну спільність, члени якої пов'язані між собою соціальними корпоративними відносинами. Спільні проблемні питання соціального розвитку в ній повинні вирішуватись через консолідацію спільних зусиль громади за використання людського фактору, посилення організаційної єдності національної ідентифікації міста, визначення й поглиблення ролі публічної влади і використання інноваційного економічного інструментарію та організаційної корпоративної культури. Звідси очевидно, що прогресивні заходи в напрямку підвищення темпів соціального розвитку територіальних громад у сучасних умовах повинні відбуватись з опорою на певну теоретико-методичну основу.

Функціональна природа управління будь-яким сектором чи сферою життєдіяльності передбачає наявність нормативно врегульованих функцій управління, які здійснюються фахівцями відповідного професійного та кваліфікаційного рівня, що займають відповідні посади в межах науково-обґрунтованої структури органів управління, які функціонують у діючому законодавчо-нормативному полі.

Посади фахівців, що здійснюють функції і виконують завдання управління органів місцевої чи державної влади, розглядаються як первісні структурні одиниці, або як найпростіші елементи, організаційної структури управління, на які покладено коло власних або делегованих управлінських функцій і завдань, комплекс прав, обов'язків і право можливостей щодо участі в підготовці, прийнятті і реалізації управлінських рішень. Система органів місцевого самоврядування являє собою дві невід'ємні складові: представницька ланка (ради) і виконавча – виконавчі органи місцевого самоврядування. У кожній з них є й органи самоорганізації населення. У них є власні повноваження та організаційні структури органів, які складаються зі структурних підрозділів відповідних посад. Кількість штатної чисельності працівників органів місцевого самоврядування, які займають відповідні посади, розраховується за нормативом  $N_{\text{чис.}} = 1,96$  осіб на одну тисячу населення, з фінансовим нормативом бюджетного забезпечення видатків 30,704136 грн. [4, с. 123]. Структура виконавчих органів місцевих рад має певні особливості. Вона може бути більш чи менш деталізованою і структурованою відповідно до цілей, напрямів і стратегічних планів діяльності, мати різні функціональні та галузеві структурні підрозділи. Типова структура виконавчих органів місцевого самоврядування в містах України наведена в додатку Г [149].

У системі органів виконавчої влади виокремлюються зазвичай кілька організаційних блоків управління, відповідно до змісту і сукупності завдань, що виконуються: загальноорганізаційний, гуманітарний, соціальний, економічний та блок житлово-комунального господарства.

Складові організаційної структури управління соціальною сферою повинні включати: структурну побудову суб'єктів управління, зміст їх діяльності, організаційні форми, розподіл повноважень, обов'язків і відповідальності між лінійним керівним складом, керівниками і працівниками підрозділів та інші складові, що формують вплив і забезпечують рух соціальних

процесів, які створюють соціальні блага в певному напрямі. Зміни й виклики навколишнього середовища соціальної сфери зумовлюють необхідність удосконалення, оновлення чи повної перебудови змісту управлінської діяльності для доповнення чи перегляду управлінських дій, змісту функцій, завдань для забезпечення ефективного досягнення поставлених цілей у змінюваних умовах. Особливо важливим є те, що сукупність управлінських регулятивних важелів, крім владних, має включати: ринково-інституційні, корпоративно-громадські, нормативно-правові, погоджувальні, економічні та інші, що реалізують функції територіальної громади як суб'єкта корпоративних відносин і корпоративного управління.

Структурні складові органів місцевої влади включають в себе різні угруповання:

- департаменти – структурні підрозділи, які відрізняються виникненням комплексу функцій щодо облаштування та регулювання розгалуженої мережі муніципальних суб'єктів господарювання (наприклад, фінансово-економічний департамент);

- структурні монофункціональні підрозділи, діяльність яких спрямовується на управління суб'єктами однієї галузі (управління освітою, охороною здоров'я та ін.);

- спеціалізовані сектори чи групи працівників, які виконують окремі спеціалізовані функції (сектор зв'язків з громадськістю).

Окремі функції управління соціальним розвитком виконують керівні підрозділи підприємницьких структур комунальної власності або ті, що орендують її. Функції управлінської діяльності за технологією її здійснення поділяються на загальні функції процесу управління: планування, прогнозування, організація, контроль, координація, регулювання, аналіз, мотивація. Їх можна розглядати як базові функції самоврядного управління діяльністю, у т.ч. процесами розвитку. У функціональному змісті діяльності органів управління окремо виділяються і спеціальні або конкретні функції. Наприклад, функції спеціальні: управління комунальною власністю, управління доходами і видатками бюджету міста, управління освітою і наукою, управління культурою і спортом, управління муніципальним маркетингом, логістична функція тощо.

Особливу роль у складі функцій управління займають функція координації діяльності учасників соціальних процесів і жителів, захисна функція, функція узгодження та інші, які слід розглядати як особливі функції самоврядування. Функцію узгодження за змістом і технологією її реалізації можна характеризувати як функцію колективного управління. Вона являє собою процес узгодження дій влади із жителями тих питань, процесів і завдань, результати вирішення яких стосуються винятково всіх жителів громади.

У змістовній наповнюваності функцій місцевого самоврядування соціальною сферою чітко виокремлюється корпоративний характер їх забезпечення, що підтверджується спрямованістю їх дій на забезпечення спільних інтересів жителів територіальних громад. Функції місцевого самоврядування повинні здійснюватися за безпосередньою участю і під

контролем жителів та зорієнтовувати їх на досягнення спільних цілей соціального розвитку. Останнє мотивує необхідність застосування можливостей використання корпоративного і кластерного підходів для об'єднання зусиль суб'єктів господарювання в соціальній сфері міст і за її межами, шляхом подальшого розвитку спільного і взаємодоповнюючого партнерства у вирішенні пріоритетних проблем. Напрями цієї самоврядної діяльності можуть пов'язуватися із зміцненням і прискоренням формування економічної бази розвитку.

Водночас, незважаючи на відносно цілісне теоретичне обґрунтування й практичну побудову структури органів місцевої влади в містах, стверджувати, що її елементно-структурний склад є ефективним і здатним забезпечити сучасні вимоги й виклики навколишнього середовища і керованих суб'єкт-об'єктів, немає підстав. До того ж організаційні структури органів місцевої влади, хоч і мають типові структурні елементи, але зв'язки між ними в загальній системі управління не можна віднести до системних. З ознайомлення із положеннями про підрозділи міськвиконкому можна зробити висновок, що існує локальна відокремленість дій різних підрозділів, призначенням яких є виконання певних функціональних завдань за закріпленими за ними підсистемами чи галузями. Через це дії і рішення підрозділів не завжди приймаються й узгоджуються із загальноміськими цілями розвитку і цілями розвитку інших галузей. Показники якості керування процесами і критерії оцінки результатів діяльності підрозділів офіційно не визначені і не наголошені, а поняття системності стратегічних рішень, що приймаються, у сенсі практичної діяльності не використовується. Чіткий зміст, обсяги робіт і результуючих показників функціональної діяльності в Положеннях про підрозділи не визначаються, незрозумілими є й вимоги до професійних знань і навичок виконавців робіт. Про це свідчить проведений аналіз організаційної структури виконавчих органів Дніпродзержинської міської ради, Положення про структурні підрозділи і посадові інструкції більш ніж 40 фахівців (головних і провідних спеціалістів). У процесі аналізу посадових завдань особлива увага була приділена пошуку в них закріплених за фахівцями соціальних аспектів і соціальних завдань, які виникають під час організації та здійснення будь-яких процесів. Але аналіз показав, що диференціації і конкретизації відповідальності за вирішення соціальних питань в економічних, технічних та інших структурних підрозділах не передбачається.

Склад структурних елементів системи самоврядного управління не можна визначати як цілісний і цілеспрямований орган на забезпечення розвитку, оскільки більшість завдань, що виконуються, є поточними. Не спостерігається орієнтація діяльності органів виконавчої влади і на використання сучасних технологій муніципального менеджменту, сучасних форм організації і регулювання процесів життєдіяльності. Не можна об'єктивно відповісти і на питання, як і наскільки впливають органи управління функціональних підрозділів і місцева влада на процеси розвитку через відсутність критеріїв оцінювання результатів і якості праці державними службовцями під час здійснення ними закріплених функцій. Розвиток як головна ціль місцевої економіко-соціальної системи не наголошується і не

визначений як ключовий напрям діяльності і керівників міста. А серед заступників міського голови не здійснений розподіл відповідальності.

Заступники міського голови чи голови районних у місті рад визначені за рангом влади: 1-й заступник, 2-й, 3-й, що зумовлює неможливість об'єднання соціальних потреб і завдань, стратегій і планів розвитку в спільний об'єкт системного управління і системної реалізації соціальної політики в єдиний блок завдань. Це не сприяє побудові системи динамічного розвитку шляхом пошуку і реалізації інтегральних технологій управління та організаційних форм і методів управлінської діяльності як у самоврядуванні міста, так і в окремих керованих галузях та системному запровадженню соціальних заходів. Розосередження управління соціальними заходами за різними підрозділами має бути обґрунтоване з позиції охоплення ними різних видів діяльності, рівнем підвищення впливу соціальних чинників на кінцеві результати або інших можливостей інноваційних досягнень. Але в будь-якому разі блок завдань соціального розвитку повинен бути чітко виокремлений і мати відповідне місце, технології вирішення і досягнення кінцевих результатів. Наприклад, у складі основних завдань Головного управління економіки Дніпродзержинської міської ради в єдиний «соціальний» блок можна було б виокремити:

- аналіз стану, тенденцій і пріоритетів соціального розвитку міста;
- здійснення прогнозу майбутніх тенденцій соціального розвитку на середньостроковий і довгостроковий період;
- розробка й обґрунтування стратегій, програм, планів і проектів міста в середовищі формування процесів соціального розвитку і визначення шляхів їх виконання;
- забезпечення соціально-економічних гарантій захисту рівня життя, зайнятості й підтримки стабільної демографічної ситуації;
- розробка заходів, спрямованих на зменшення рівня безробіття, ефективного використання трудових ресурсів, збільшення кількості робочих місць та інших завдань щодо створення умов соціального розвитку, виходячи із ситуації соціального стану жителів.

Реалізацію вищезазначених завдань у Головному управлінні необхідно було б закріпити за відділом соціально-економічного розвитку й балансу ресурсів, але і в положенні про цей підрозділ частина цих завдань не згадується, інша частина залишається несистематизованою й не розподіленою між фахівцями. Водночас поряд із цим підрозділом існують підрозділи «управління охорони здоров'я», «управління з фізичної культури і спорту», «управління у справах сім'ї та молоді», «управління з освіти і науки», які мають локальну цільову спрямованість дій і не займаються питаннями стратегічних проблем розвитку соціальної сфери. Їх діяльність має оперативно-операційний характер і практично не пов'язана із загальноміськими проблемами. Вони не мають у межах своїх завдань і відповідальності за стан споріднених процесів в інших сферах діяльності міста. Так, реформа охорони здоров'я в Дніпропетровській області, хоч і спрямована на покращення процесів медичного обслуговування

населення міст, але водночас вона не тільки не поліпшила, а навіть погіршила стан охорони здоров'я школярів і студентів. В умовах здійснення реформи вони не можуть бути охоплені медичним наглядом конкретно у власних закладах освіти (школі, технікумі, вищому навчальному закладі). Інформація про їх стан здоров'я буде зосереджуватись за місцями їх проживання, у закладах сімейної медицини, водночас певна їх кількість проживає під час навчання в інших містах. Пошук медичної допомоги потребує їх відволікання від навчання, потребує більше часу і не сприятиме їх участі у шкільних оздоровчих чи спортивних заходах з фізичної культури й участі в спортивних заходах.

Аналіз структури і змісту посадових інструкцій і місця кожної посади в підрозділах міськвиконкомів, які мають соціальні завдання та спрямовані на підтримання соціального розвитку, свідчить, що у змістовному, організаційному, конкретно-функціональному, статусно-правовому і фінансовому аспектах вони визначені узагальнено і не ілюструють активну роль і конкретну відповідальність органів місцевої влади за якість здійснення функцій розвитку згідно із Законом України «Про місцеве самоврядування» [108]. А під час реформування організаційної структури підрозділів зміст функцій практично не переглядається. Так, міська рада міста Дніпродзержинська на черговій сесії прийняла рішення від 28.12.2012 № 621-30/VI «Про структуру виконавчих органів Дніпродзержинської міської ради, загальну чисельність апарату міської ради та її виконавчих органів сесії», результатом якого стало проведення певної реструктуризації структури управлінь і відділів міської ради та її виконавчого комітету, унаслідок чого була об'єднана низка управлінь за принципом спорідненості функцій, але це рішення було прийнято з метою скорочення штатної чисельності без використання новітніх методів і організаційних моделей керованих процесів чи окремих схем виконання завдань [114].

Кожна посада органу місцевого самоврядування служби повинна бути презентована діяльністю, що має інформаційно-аналітичну і правову обґрунтованість, прозорий зміст, опис чи характеристику професійних і кваліфікаційних вимог, які актуалізують владні можливості кожного службовця та визначають місце його посади і роль у здійсненні повноважень, зобов'язань і функцій місцевого самоврядування, делегованих державою. Відсутня і персональна звітність осіб, які займають ці посади.

Серед основних чинників, які повинні враховуватись під час створення підрозділів органів місцевого самоврядування в сучасних умовах існування, пропонується обирати:

- вимоги до забезпечення соціальної результативності керованих процесів життєдіяльності населення;

- вимоги до своєчасного врахування змін і викликів внутрішнього і зовнішнього середовища;

- зростання якості, щільності й швидкості здійснення прямих і зворотних комунікаційних зв'язків за вертикаллю (з владою і громадою) і за горизонталлю (між учасниками споріднених, сполучених або взаємопов'язаних процесів);

– повне врахування прогресивних змін у соціальній та економічній політиці держави, які створюють міцне підґрунтя забезпечення реалізації системних соціальних функцій місцевого самоврядування.

Недооцінка в положеннях про підрозділи ролі й інформованого обміну в системі управління спонукає до розгляду цієї складової детальніше. Перш за все слід підкреслити, що комунікаційна структура системи управління є сполученням ланцюгової побудови скоординованої, збалансованої і злагодженої діяльності органів місцевої влади. Вона характеризується безмежною кількістю зв'язків між фахівцями, між підрозділами, між ієрархічними рівнями управління, між органами влади і жителями. Зв'язки знаходяться в русі, постійно змінюються за змістом, вагою, обсягом, напрямками і ступенем використання. Їх поява визначається цілями системи і різноплановою діяльністю органів влади щодо їх досягнення. Вони забезпечують спільне й цілеспрямоване функціонування і позитивні зміни в керівних органах і керованих системах та процесах. Раціональна побудова й систематичне вдосконалення комунікативної структури сприяє підвищенню рівня самоорганізації діяльності кожного окремого посадовця, підрозділів й інших структурних угруповань. Але, на жаль, у чинних положеннях про структурні підрозділи міськвиконкому і в посадових інструкціях виконавців розділ про інформаційний обмін і комунікативні зв'язки відсутній. Відсутній і опис змісту, характеру зв'язків, без яких жоден посадовець не в змозі повно й всебічно розглядати те чи інше питання. Тому посадова інструкція будь-якого фахівця або керівника повинна бути доповнена пунктами: відділ (фахівець) надає інформацію (назва, строк), відділ (фахівець) отримує інформацію (назва, строк). Урахування й використання цієї вимоги дозволило б додати до важелів і методів самоврядування вищу ступінь обґрунтованості діяльності за «горизонталлю», поповнювати її конкретний зміст спрямованістю і якісним забезпеченням, підвищувати самостійність і відповідальність кожного учасника колективних управлінських дій, мотивувати до підвищення рівня знань і появи творчої поведінки і, відповідно, збільшення результативності й презентабельності діяльності.

На сьогодні зміст представницької діяльності місцевої влади, з одного боку, можна характеризувати надмірною заорганізованістю, водночас недостатньою в певних випадках, а також відсутністю творчих складових, що можна розглядати як певний дезорганізаційний рівень раціонального співвідношення цих характеристик діяльності. Останній напрям може сприяти і появі в посадових інструкціях керівників таких функцій управління, що вмотивовані необхідністю постійної уваги керівних органів до процесів «розвитку», «зростання» і визначення показників оцінювання рівнів їх досягнення і відповідальності за забезпечення.

Також існує необхідність у перегляді, зміні та доповненні структурних, технологічних, організаційних та інституційних засад і принципів створення нових посад, мотивованих змістом трансформаційних процесів діяльності структурних підрозділів у ринковому середовищі, як інструмента делегування повноважень, розробки й дотримання матриць відповідальності. Такі заходи повинні мати місце в планах щодо вдосконалення організації

системи місцевого самоврядування в усіх напрямках діяльності, особливо в соціальній сфері.

Нераціональність (або відсутність) якісного своєчасного перегляду впливу організаційних чинників на забезпечення ефективності управління призводить до необґрунтованих в існуючих умовах функціонування норм керованості (високих або низьких), появи неефективно працюючих ланок, штучно надуманих посад, що не відповідають спеціалізації існуючих підрозділів, недовикористанню або використанню із запізненням сучасних новітніх методів і технологій обґрунтування рішень в умовах зміни навколишнього середовища, наявності сфер діяльності в умовах ринкового господарювання, які не охоплені працівниками місцевого самоврядування (маркетинг, логістика, формування ринкових механізмів господарювання), до появи «білих плям» під час дублювання обов'язків, фрагментарної і низької якості аналітичного й прогностичного забезпечення стратегій і програм розвитку, що розробляються.

У підрозділах управління соціальною сферою повинні працювати фахівці, які не тільки мають відповідну професійну освіту, а й здатні в повному обсязі визначати орієнтири соціального розвитку в ринку з притаманними йому вимогами, створювати умови для вдосконалення нормативно-правового поля, матеріально-технічного забезпечення та знаходити шляхи консолідації зусиль щодо пошуку ефективних організаційних механізмів управління соціальним розвитком.

Завершаючи аналіз визначених ознак досконалості організаційно-управлінських засад системи організаційної побудови підрозділів виконавчого комітету міської ради, можна зробити такі узагальнюючі висновки:

- роль органів місцевої влади у формуванні шляхів інноваційного розвитку соціальної сфери не позначається достатньою активністю;
- відсутні заходи щодо системної і постійної уваги до розвиненості структури органів управління, має місце функціональна невизначеність завдань соціального розвитку і їх розпорошеність між низкою підрозділів і численних фахівців;
- не визначені й не конкретизовані цілі стратегічного розвитку соціальної сфери міста, відповідальність за досягнення яких несе кожний фахівець і відповідні підрозділи;
- розвиток соціальної сфери міст як цілісної відносно самостійної підсистеми економіки міст потребує зосередження уваги виключно на специфіці управління соціальними процесами в умовах ринкового середовища. Такий підхід спонукатиме до якісного розширення змісту соціалізації функцій управління соціальною сферою і пошуку таких форм їх реалізації, як системне аналітично-інформаційне забезпечення, оцінювання поточного стану, динаміки і характеру змін та сучасних викликів, що не дозволять формування окремого конкурентного середовища;
- подальша розбудова посадової та організаційної структури апарату органу місцевого самоврядування, підвищення якості комунікативних процесів



і поглиблення мотиваційних заходів підвищення ділової активності посадових осіб місцевого самоврядування і відповідного ступеня відповідальності за кінцеві результати керованих процесів є нагальною необхідністю.

До організаційних недоліків побудови управлінської структури організацій і установ соціальної сфери слід відносити й збереження застарілих методів і технологій управління (планування від досягнутого, невикористання методів бенчмаркінгу і прогнозування змін у навколишньому середовищі, науково обґрунтованих методів вибору векторів розвитку та соціальної сфери, очікуваних структурних зрушень та їх вплив на забезпечення позитивного результату тощо.

Особливої уваги потребує вирішення постійно існуючої проблеми недостачі фінансового забезпечення розвитку соціальної сфери. У бюджеті міст бюджет розвитку має найменшу питому вагу (порівняно із загальним і спеціальним фондом), а його обсяг у звітному році був навіть зменшеним. Згідно з Бюджетним та Податковим Кодексами України, Законом України «Про Державний бюджет України на 2012 рік» [32; 96; 103] й іншими нормативно-законодавчими актами з питань бюджетної політики, визначені такі джерела його формування: кошти від продажу землі, єдиний податок, податок на нерухоме майно, збори за провадження підприємницької діяльності, 50% екологічного податку тощо. Не ставлячи під сумнів методологію формування й розподілу бюджетних коштів міст відповідно до чинного законодавства, необхідно звернути увагу на той факт, що формуванні бюджету соціального розвитку міста здійснюється в результаті власної діяльності і бюджетних установ, які утримуються за рахунок коштів міського і державного бюджетів, але вже мають практично постійні власні доходи. Набута певна практика господарювання в ринкових умовах наочно ілюструє можливості «заробітку» власних коштів, а не тільки використання «фіскального» шляху їх отримання. Тому якнайшвидше в структурі органів місцевої влади повинні з'явитись фахівці з місцевого та регіонального маркетингу з питань місцевого підприємництва в соціальній сфері, розширення номенклатури соціальних послуг, не передбачених чинним законодавством, необхідно своєчасно оцінювати нові потреби жителів, їх прогнозування і здійснювати альтернативні розрахунки і вибір сценаріїв майбутнього розвитку, здійснювати пошук нових джерел поповнення соціальних бюджетів міст. У виборі напрямів соціального розвитку важливе місце мають посідати використання різних форм партнерської діяльності суб'єктів господарювання щодо розбудови соціальної інфраструктури, соціальної захищеності і соціальної безпеки, розробки спільних проектів соціального розвитку та інших корпоративних дій міської влади із жителями.

Змісту статуту міст вказує на їх певну декларативність, а порівняно із змістом практичної організації діяльності влади щодо забезпечення сталих темпів соціального розвитку, можна констатувати недотримання положень статутів щодо спрямування діяльності влади на розвиток соціального корпоратизму і включення жителів до участі в управлінні.

### 2.3. Оцінювання економічної складової забезпечення соціального розвитку та збалансування показників соціального розвитку

Ключовим елементом забезпечення успішного розвитку соціальної сфери є її економічне забезпечення. Обґрунтування й дотримання цієї умови мотивує необхідність оцінювання економічного потенціалу і економічної діяльності територіальної громади спрямовується на соціальний розвиток.

Вирішення проблеми оцінювання стану й рівня соціально-економічного розвитку за низкою не тільки соціальних, а й економічних показників належить до питань, які активно підтримуються органами державної влади. Питання оцінки розвитку територіальних соціально-економічних систем знайшли відображення в нормативно-правових актах нашої держави. Зокрема, з метою визначення оцінки соціально-економічного становища малих міст і селищ, своєчасного виявлення негативних тенденцій їх розвитку та забезпечення прийняття управлінських рішень було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України «Про моніторинг соціально-економічного розвитку малих міст і селищ» [109]. Також Постановою Кабінету Міністрів України була затверджена Методика проведення оцінки результатів діяльності Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, за якою Державна служба статистики України, на ґрунті отриманої від Міністерства економічного розвитку і торгівлі України узагальненої інформації, здійснює розрахунки рейтингової оцінки (ранжування) регіонів з урахуванням показників за визначеними напрямками та загальної рейтингової оцінки за всіма [105]. Але попри спроби завершити в Україні процес формування комплексної оцінки розвитку територій, яка б сприяла позитивним змінам, багато питань залишають не розв'язаними.

Незважаючи на достатню прозорість методичних засад (чіткий перелік показників, визначеність способів їх розрахунку, періодичності і строків надання), склад показників повністю не відображає рівень досягнення економічної складової цілей соціального розвитку. Методика передбачає врахування рівня безробіття, новостворених робочих місць, середньомісячної заробітної плати, частки працівників, яким нараховується заробітна плата, нижча за прожитковий мінімум, та темпів змін заборгованості із заробітної плати. Як свідчить наданий перелік показників, він охоплює далеко не всі економічні параметри і характеристики розвитку соціальної сфери і недостатній для аналітичного обґрунтування заходів її стратегічних і поточних планів. Їх недостатньо для аналізу і передбачення необхідних передумов і шляхів економічного забезпечення розвитку соціальної сфери. Процес суспільного розвитку можна уявити за значенням низки економічних і соціальних складових, але їх чітко розмежувати майже неможливо. Вони відображають взаємозалежні і тісно пов'язані сфери суспільного життя. А відтак, і їх розвиток не може розглядатись відокремлено. Нехтування цим взаємозв'язком на стадії планування і здійснення заходів розвитку може гальмувати просування країни в напрямі науково-економічного і соціального прогресу. Ця обставина обумовлює і необхідність чіткого уявлення про ступінь економічного забезпечення розвитку

соціальної сфери як потужного чинника і передумови стійкості соціального розвитку країни. Для чіткого розуміння доцільності створення умов для корпоративного управління в соціальній сфері, необхідно створити розширене уявлення про існуючу цільову спрямованість економічних інтересів жителів, влади і бізнесу щодо визначення й досягнення соціальних пріоритетів. Це буде підвищувати спроможність і потужність регуляторного впливу на соціальну складову трансформаційних процесів суспільних змін у містах і регіонах.

У нормативно-правовому забезпеченні економічного й соціального розвитку територіальних громад в Україні досить чітко визначені правові умови економічного й соціального існування міст. Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [108] визначені функції міських рад, їх виконавчих органів та голів міських рад у містах районного значення щодо економічного забезпечення соціальних процесів життєдіяльності.

Важливим нормативно-правовим актом щодо забезпечення організації процесів розвитку міст є і Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» [102]. Ст. 11 цього закону визначає обов'язкові елементи, які мають включати наукове обґрунтування програм економічного й соціального розвитку міст, зокрема:

- аналіз соціально-економічного розвитку міста за попередній і поточний роки та характеристику головних проблем розвитку його економічної бази;
  - оцінку стану використання природного, виробничого, науково-технічного, трудового потенціалу та екологічної ситуації;
  - визначення резервів для розв'язання головних проблем розвитку соціальної сфери міст, у т.ч. економічних;
  - систему стратегічних і поточних заходів органів місцевого самоврядування щодо реалізації обраних стратегій і програм із зазначенням термінів виконання, виконавців, джерел фінансування й очікуваних результатів.
- Водночас поглиблений аналіз економічних характеристик соціальних процесів на первинному рівні – у територіальних громадах і муніципальних утвореннях практично не здійснюється.

Відсутність аналітичного супроводу соціальних витрат, що плануються для використання, та обґрунтування очікуваних соціальних вигід сучасними ринковими методами ускладнює визначення рівня підвищення показників розвитку соціальної сфери територіальних громад, ставить під сумнів пріоритетність вирішення соціальних проблем у межах окреслених стратегічних орієнтирів. Останнім часом у містах з'являються програми, які конкретно спрямовані на вирішення проблемних питань соціальної сфери. Розроблені окремі програми розвитку культури, освіти, охорони здоров'я тощо, але термін їх виконання не конкретизується.

Відсутні й очікувані показники розвитку окремих галузей. Управління їх здійсненням окремими структурами органів місцевого самоврядування обумовлює і таке явище, як дублювання функцій відділів, служб органів місцевого самоврядування і незважений розподіл коштів бюджету розвитку. Споріднена цілеспрямованість процесів галузей соціальної сфери територій і їх

господарська розрізненість не дає повного уявлення про їх спільні досягнення та спільні можливості щодо покращення діяльності за рахунок інноваційних технологій, управлінського, організаційного та інституційного забезпечення. Основними вимогами до показників розвитку соціальної сфери муніципальних утворень повинно стати відображення в них соціальних умов життя, виявлення змісту й напрямів соціальної зорієнтованості, тенденцій зростання соціальних та економічних параметрів соціального розвитку територіальної громади. Утім, різноманіття процесів життєдіяльності населення, що характеризують соціальні процеси, не завжди можна перевести на мову кількісних параметрів. Ті з них, які відображаються в статистичній, обліковій звітності чи формуються в процесі соціологічних обстежень поки недостатні і не дають узагальненої динаміки соціального зростання. А такі показники, як зміна стану фізичного й духовного здоров'я соціуму, психічного і соціального здоров'я, соціальні зв'язки і соціальні структурні угруповання систематизуються вибірково, поверхово й несистемно. Безумовно, удосконалення систем муніципальної соціальної статистики та моніторингу якості перебігу соціальних процесів, яке поступово запроваджується, може сприяти появі детальнішої, змістовнішої і достатньої для глибоких висновків обґрунтованої системи показників розвитку, але сьогодні перелік даних у статистичних збірниках міст є недостатнім. Хоча у державному статистичному збірнику «Статистичний щорічник України» показників більше, ніж на обласному рівні, а на обласному рівні їх більше, ніж у статистичних збірниках міст.

Умова зіставлення обраних показників соціального розвитку може бути забезпечена різними видами показників (абсолютні, відносні, структурні показники питомої ваги тощо) і методами їх розрахунку. Найпристосованішими для цього є індексний метод планування зростання чи приросту існуючих показників за рік і їх зміни в динаміці протягом певного періоду часу. До показників, які насамперед можуть свідчити про підвищення рівня розвитку соціальної сфери та досягнення соціальних цілей міст, повинні бути віднесені не тільки соціальні, а й показники виміру економічних характеристик. Сутність і прояв соціального розвитку територіальної громади як суспільного явища розкривається за допомогою сукупності показників, які формуються під його впливом. Потім шляхом використання показників стану розвитку, як аналітичного підґрунтя розробки стратегічних програм і планів розвитку, що визначаються як темпи їх зростання, об'єктивуються в цільових завданнях і функціях щодо їх виконання і стають рушійною силою розвитку в майбутньому. Під час вирішення проблеми підвищення темпів соціального розвитку територіальних громад на особливу увагу заслуговують показники, які відображають його рівень. Крім рівня досягнення його суто соціальних характеристик і параметрів урахується низка економічних показників, які характеризують стан економічного забезпечення соціального розвитку, з одного боку, а іншого – відображають його економічні характеристики.

У складі цих показників: темпи зростання середньої заробітної плати, житлові умови, показники витрат населення на харчування тощо. На зростання економічних характеристик соціального розвитку суттєво впливає справедливість розподілу економічних благ і збалансованість витрат на

розвиток економічних і соціальних процесів, дотримання збалансованості запланованих темпів економічного й соціального розвитку.

Для забезпечення гармонійного розвитку територіальної громади темпи зростання економічних показників повинні бути збалансованими. Вони мають відображати рівномірність, поступовість і зваженість здійснюваних заходів щодо економічного забезпечення соціального розвитку. Такий стан може бути забезпечений співвідношенням темпів зростання економічних і соціальних показників. Пропонований перелік таких показників, які можуть дати чітке уявлення про рівень збалансованості економічних і соціальних характеристик і параметрів соціального розвитку, наведений у табл. 2.3. Ці показники можуть слугувати «індикаторами» під час їх прогнозування та розробки стратегій і планів соціально-економічного розвитку міст і регіонів. Авторські уявлення про бажану позитивну величину економічних характеристик для цілей аналізу і рівня розвитку подане в першому наближенні. Їх визначення здійснено приблизно на рівні граничного значення. В стратегічному плануванні й програмуванні розвитку значення наведених показників повинно бути виваженим і обґрунтованим, виходячи із реальних можливостей та обраного типу розвитку економічних систем регіонів. Очікувана величина рівня досягнення показників також має бути заздалегідь прогнозованою, систематично контролюваною і регульованою.

Склад пропонованих показників, перелік і систематизація яких існує в державній статистиці економічних видів діяльності, не є вичерпним чи достатнім. Його перелік треба поповнювати й обґрунтовувати. Показники результатів економічного забезпечення соціального розвитку муніципальних утворень тісно пов'язані з економічними характеристиками і властивостями процесів життєдіяльності, що здійснюються суб'єктами різних видів діяльності на території муніципальних утворень. Тому, доцільно включити в їх склад існуючі показники виконання програм, проектів, планів і завдань суб'єктів господарювання на території міст.

Сьогодні статистикою міст не передбачені всі види послуг, що виробляються на замовлення місцевих рад для соціальної сфери. Їх види і номенклатура досі остаточно не впорядковані як за об'єктами соціальної інфраструктури, так і за характеристиками якості, ресурсомісткості, видами соціальних інвестицій та іншими показниками, що також погіршує можливості зіставлення темпів збалансованості економічного й соціального зростання.

Для створення аналітичної бази оцінювання збалансованості темпів економічного і соціального розвитку і економічного забезпечення соціальних програм доцільно як головний показник розглядати темп руху величини ВРП або обсягу виробництва на душу населення (індекс росту).

Вибір видів і кількості показників для аналітичної оцінки економічних і соціальних складових соціального розвитку необхідно здійснювати за умов якомога різнобічнішого охоплення соціальних та економічних показників і результатів процесів життєдіяльності територіальних громад. Їх кількісне визначення шляхом використання індексного методу буде сприяти розгляду ряду сценаріїв майбутнього розвитку й обґрунтуванню найприйнятніших співвідношень між ними.

## Економічні і соціальні показники та характеристики соціального розвитку територіальних громад

Назва показника	Метод розрахунку	Бажане позитивне значення показника
Показник збалансованості економічної активності суб'єктів муніципального господарювання з видатками місцевого бюджету на соціальну сферу	$P_a = \frac{\text{Темп росту обсягу ВРП (на душу населення)}}{\text{Темп росту доходної частини бюджету соціального розвитку}}$	$J_{Pa} > 1$
Показник співвідношення інвестиційної складової видатків соціального бюджету із ростом ВРП на душу населення	$P_C = \frac{\text{Темп росту питомої ваги інвестиційної складової видатків}}{\text{Темп росту ВРП на душу населення}}$	$J_{Pc} \geq 0,5$ (не менше 1)
Показник збалансованості економічних інтересів жителів ( $P_E$ ) МУТ	Співвідношення доходів 10% найзабезпеченішого населення і 10% найменше забезпеченого	8 разів (порогове значення) [5,6]
Показник збалансованості інтересів житлових умов людей або питома вага жителів, що мешкають у гуртожитках ( $P_J$ )	$P_{J1}$ – наявність житлового фонду в середньому на 1 особу $P_{J2}$ – питома вага жителів, що мешкають в гуртожитках (не мають власного житла)	$J_{Pj1}$ – не менше 25 м <sup>2</sup> [5,6] $J_{Pj2}$ – не > 5%
Показник відтворення потенціалу людського капіталу населення ( $P_{LK}$ )	$P_{LK} = \frac{\text{Кількість народжуваних}}{\text{Кількість померлих}}$	$J_{PLK} > 1$
Показник формування знанієвої складової людського капіталу ( $P_3$ )	$P_3 = \frac{\text{Кількість дітей, не охоплених навчанням у середніх навчальних загальноосвітніх закладах}}{\text{Загальна кількість жителів у віці від 7 до 17 років}}$	$J_{P3} = 1$

## Продовження табл. 2.3

Назва показника	Метод розрахунку	Бажане позитивне значення показника
Показники ділової активності установ соціальної сфери ( $P_{ДА}$ )	$P_{ДА} = \frac{\text{Сума коштів спеціального бюджету соціальної сфери, формуємого за рахунок власних доходів міста}}{\text{Сума коштів місцевого бюджету соціальної сфери}}$	$J_{ДА} \geq 0,5$
Показники соціальної активності жителів територіальних громад ( $P_A$ )	$P_A = \frac{\text{Загальна кількість жителів, що беруть участь в управлінні процесами життєдіяльності територіальної громади}}{\text{Кількість жителів у віці старше 18 років}}$	$J_{PA} = 0,5$
Показник фінансової забезпеченості соціальних програм і планів розвитку ( $P_{ПП}$ )	$P_{ПП} = \frac{\text{Фактична сума бюджетних коштів на реалізацію соціальних програм і планів}}{\text{Плануєма сума бюджетних коштів}}$	$J_I = 1$
Показник інноваційного розвитку соціальної інфра-структури ( $P_{IP}$ )	$P_{IP} = \frac{\text{Кількість інноваційних заходів чи технологій розвитку інфраструктури}}{\text{Кількість загальних заходів підтримки функціонування соціальної сфери}}$	$J_{IP} \geq 0,3$
Показник витрат і пільг на душу населення ( $P_{II}$ )	$P_{II} = \frac{\text{Відношення фактичної суми витрат і пільг}}{\text{Сума витрат згідно чинного законодавства}}$	$J_{II} = 1$
Показник споживання основних продуктів харчування на душу населення ( $P_{СП}$ )	$P_{СП} = \frac{\text{Фактичне споживання основних продуктів}}{\text{Споживання згідно встановлених норм}}$	$J_{СП} = 1$
Рівень безробіття	$P_B = \frac{\text{Кількість непрацюючого населення у працездатному віці}}{\text{Загальна кількість працездатного населення}}$	$J_B \leq 10\%$

Пропонований перелік показників збалансування економічного й соціального розвитку соціальної сфери міст і методи їх розрахунку доцільно використовувати і в системі оцінювання рівня розвитку галузей соціальної сфери територіальних громад для визначення шляхів підвищення збалансованості економічного й соціального розвитку міста та для обґрунтування заходів, що включаються в програми й плани стратегічної і поточної діяльності. Ці узагальнюючі показники можуть використовуватись і під час визначення рейтингової оцінки міст і регіонів. Для цього доцільно використовувати не тільки запропоновані, а й інші модифіковані варіанти наведених формул.

Необхідність вирішення проблеми вимірювання рівня збалансованості соціальних і економічних характеристик соціального розвитку є очевидною. Не здійснюючи оцінювання соціальних явищ і процесів, неможливо сприяти цим процесам й управляти ними. Тому своєчасна й об'єктивна оцінка економічних та соціальних результатів процесів за обраною системою показників і аналіз їх динаміки повинні стати дійовим важелем впливу на забезпечення й підвищення темпів зростання результатів трансформаційних процесів у суспільстві. Порівняння темпів зростання економічних та соціальних характеристик і показників розвитку дозволить обирати й обґрунтовувати умови пропорційності, збалансованості й узгодженості запланованих управлінських, економічних, технічних та інших заходів подальшого розвитку, виокремлювати найефективніші напрями діяльності та вдосконалювати методи й механізми організації та управління цими процесами.

Проаналізувавши зв'язок економічної складової і економічного забезпечення соціального розвитку можна дійти наступних висновків:

Зміст діяльності і середовище соціальної сфери в ринковій економіці мають тенденцію до постійних непередбачувальних змін. Поява нових форм власності змінила відносини між суб'єктами господарювання, співвідношення та характер видів діяльності. В змінюваному середовищі існування соціальні відносини і соціальні потреби також змінюються. У їх складі з'явилися такі, що не можуть задовольнятися за рахунок місцевих бюджетів. Виникло широке коло проблем, пов'язаних з упорядкуванням, раціоналізацією й управлінням процесом соціального розвитку. Істотно, що адаптація соціальної сфери до нових умов функціонування не може здійснюватися без проведення всебічної, багатокомпонентної, кількісної оцінки стану соціальної сфери, у якій необхідно врахувати перелік і зміст соціальних процесів, їх елементи та параметри як системні об'єкти змін у процесі руху чинників впливу. Використання методичних засад проведення системного аналізу тенденцій зміни стану соціального розвитку територіальних громад дозволяє створити інформаційно-аналітичне підґрунтя для розробки стратегій і планів соціального розвитку й обґрунтованого вибору способів побудови організаційно-управлінської моделі управління його прискоренням шляхом імплементації в них засад корпоративного управління.

Складовими системного аналізу соціальної сфери слід визначити: перелік об'єктів аналізу, їх аналітичні характеристики, етапи аналізу, їх зміст і послідовність проведення, чинники системних зрушень, перелік інформації



для отримання оцінок відповідності внутрішніх можливостей соціальної сфери як системи до її подальшої адаптації викликам зовнішнього та внутрішнього середовища. У склад структурного і змістовного блоків аналітичної інформації для обґрунтування й побудови організаційно-управлінських моделей соціального розвитку в межах соціальної сфери доцільно включити: системно-структурний, змістовно-функціональний, об'єктно-суб'єктний, інституційно-правовий та організаційно-управлінський.

У процесі системного аналізу стану соціальної сфери повинні з'ясуватись чинники, які негативно впливають на якість результатів соціальних процесів. Особливе місце в їх складі посідають організаційно-управлінські: збереження застарілих структур органів управління, управлінських технологій та методів, нераціональний розподіл функцій управління соціальними процесами, недостатня адаптованість посадової і професійно-кваліфікаційної структури працюючих до забезпечення сучасних вимог динамізму навколишнього середовища. Усе це не сприяє підвищенню спроможності до інтегрованої здатності суб'єктів господарювання з підвищення темпів соціального розвитку.

Використання системного підходу до аналізу стану соціальної сфери і тенденцій соціального розвитку дозволило визначити й обґрунтувати напрями організаційних перетворень соціальної сфери міст шляхом переходу на прогресивні форми організації діяльності й управління. Це дозволить визначити і закріпити роль соціальної сфери як цілісного самостійного об'єкта господарювання, який продукує і забезпечує підвищення темпів зростання соціального капіталу суспільства. Сутність і прояв соціального розвитку у територіальних громадах, як суспільного явища, розкривається за допомогою показників, які формуються під його впливом, а потім використовуються як аналітичне підґрунтя для стратегічних перетворень. У контексті інформаційно-аналітичного забезпечення запровадження ефективних способів організації та управління соціальним розвитком територіальних громад постає питання про співвідношення і збалансованість економічних і соціальних показників та характеристик соціального розвитку, методів їх розрахунку. Їх наявність дозволяє отримати чітке уявлення про рівень збалансованості зростання економічних і соціальних показників і визначити їх як «індикатори» розвитку під час розробки стратегій і планів.

Запропонована система показників забезпечує системну оцінку темпів соціального розвитку територіальної громади з урахуванням їх взаємозв'язків, ієрархії та напрямів дії окремих компонентів, які дозволяють оцінювати й зіставляти очікувані результати соціального розвитку з витратами на їх досягнення, збалансувати соціальні й економічні параметри соціальних процесів, дозволяє створити масив їх інформаційно-аналітичного супроводу, визначає їх керованими параметрами системного соціального розвитку територіальних громад, та обґрунтовувати соціально-економічні реформаторські заходи.

### РОЗДІЛ III

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

### **3.1. Корпоративне управління розвитком соціальної сфери територіальних громад: теорія, технологія, практичне впровадження**

Управління процесами соціального розвитку територіальних громад у перспективі є складним завданням. Це підтверджують різні існуючі підходи і концепції управління, які переважно орієнтовані на дослідження окремих напрямів і типових шляхів досягнення вищих результатів. Як відзначає український учений С.А. Єрохін, «суспільний розвиток є багатоваріантним явищем. Він іде не шляхом уніфікації, спрощення чи одноманітності, а шляхом наростання різноманіття, багатоелементності як у соціально-економічних, так і в інших сферах життя, шляхом ускладнення самих структур. Визначення перспектив розвитку вимагає абсолютно нового мислення, здатності мислення масштабами поколінь, а не поточними подіями» [48, с. 410]. Вибір та обґрунтування корпоративного управління розвитком соціальної сфери міст потребує розроблення підґрунтя для визначення шляхів подальшого системного соціального розвитку територіальних громад через системне формування умов мобілізації резервів. Цьому має сприяти реалізація колективного уявлення жителів територіальних громад про власне майбутнє і необхідність своєї безпосередньої участі в цьому процесі.

Обґрунтування доцільності використання теорії корпоративного управління і практики його впровадження в соціальну сферу міст з метою підвищення темпів соціального розвитку громади зумовлюється існуючою спорідненістю спільних інтересів жителів, спільних цілей розвитку корпоративних системних рис відносин, механізмів і технологій здійснення владних функцій органів місцевого самоврядування, які здатні створити умови для подальшого розвитку шляхом надання корпоративного статусу не тільки окремим підсистемам, а й муніципальним утворенням як специфічним корпораціям. Корпоративні риси місцевого самоврядування виходять зі змісту муніципальної влади, правових та економічних засад її діяльності.

У муніципальних утвореннях мають місце такі особливості:

– надане територіальним громадам право на самоврядування і наявність умов формування активних поведінкових установ особистості щодо розширення можливостей вибору типу власної поведінки у вирішенні проблеми покращання свого життя;

– наявність творчого потенціалу, соціальної активності та причетності всіх членів територіальної громади до вирішення питань, що мають не тільки особистий, а й колективний інтерес, як пріоритетний шлях розвитку муніципальних утворень і місцевого самоврядування;

– сфера активності членів територіальної громади пов'язана не тільки з добуванням економічних благ для власного розвитку, а передусім із задоволенням загальних соціальних потреб територіальної спільноти. У їх складі розглядаються не тільки матеріальні, природні чи економічні фактори, а також ціла низка соціальних факторів, що формують соціальну, духовну та інші основи корпоративного способу організації суспільної діяльності;

– послаблення впливу держави на вибір шляхів розвитку муніципальних утворень;

– головні напрями і зміст діяльності органів місцевого самоврядування щодо соціального розвитку реалізуються переважно в соціальній інфраструктурі;

– господарський порядок, що базується на відповідальному й вільному виборі громади і широкій участі її жителів у вирішенні питань саморозвитку, здатний ефективніше забезпечувати її економічну безпеку в результаті розширення громадою не тільки власних повноважень, а й шляхом самостійного взяття на себе відповідальності;

– на території муніципального утворення локальні суб'єкти інноваційної діяльності та інноваційно активні жителі, представники бізнесу і влади можуть об'єднуватись і створювати об'єкти інноваційного системного характеру, створюючи нові, продуктивніші сили розвитку міст.

Вибір Україною шляху побудови демократичної, правової держави, підґрунтям якої є пріоритети соціальних прав і свобод людини і громадянина, потребує формування принципово нової моделі організації соціальних зв'язків і відносин у суспільстві. А бажання і здійснені кроки щодо вступу України до Європейського Союзу обумовлюють її нові зобов'язання щодо розвитку соціальної сфери територіальних громад, а отже, і місцевого самоврядування на всій території. Останнє також не може бути здійсненим без запровадження новітніх підходів і методів до їх реалізації. Одним з таких ефективних методів управління соціальною сферою є корпоративний.

Можливості підвищення ефективності муніципального управління на корпоративних засадах ще недостатньо досліджені. У наукових розробках корпоратизм в управлінні територіями пропонується розвивати шляхом створення корпорацій, створення корпоративного фонду розвитку, випуску корпоративних цінних паперів (акції, облігації), заснування корпоративних інвестиційних, пенсійних і страхових фондів. Але систематизована уява ідеології корпоративного управління розвитком соціальної сфери не запропонована. Існуючі правові та політичні засади інституту муніципальної публічної влади мають дві форми:

– самоврядування в колективах, які формуються на основі виборної або професійної діяльності, спільної політичної програми, спільних творчих прагнень, спільних соціальних та економічних інтересах і врахуванні спільних потреб;

– самоврядування територіальних спільнот людей – стійких колективів людей, об'єднаних системою зв'язків та відносин, що історично склались

унаслідок їх постійного проживання в межах однієї території, які перебувають у перманентному розвитку [2, с. 6].

У першому випадку можна говорити про корпоративне самоврядування, у другому – про самоврядування територіальної громади, або місцеве самоврядування на корпоративних засадах. У науковій літературі термін «корпоративне управління» стосується не територіальної громади, а поширюється на владу самоврядної організації людей. Ця думка не суперечить розгляду можливостей і доцільності застосування корпоратизму як прогресивного способу організації спільної праці в соціальній сфері міст. Оскільки територіальна громада визначається як незалежна від держави органічна корпорація, яка склалася природним шляхом, можна стверджувати, що визначально корпоративну основу мали всі процеси життєдіяльності в громадах. Останнє і слід розглядати базовим підґрунтям для поглиблення, урізноманітнення й розвитку корпоративних відносин у соціальній сфері міст. Узагальнені характерні риси корпоративних відносин у системі місцевого самоврядування можна структурувати у вигляді табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Основні ознаки корпоративних відносин у соціальній сфері міст**

Умови формування і розвитку соціальних відносин	Ознаки корпоратизму у взаємозв'язках
Взаємовідносини щодо вирішення нагальних соціальних проблем життєдіяльності	Рівноправне партнерство
Тривалість взаємовідносин	Постійна і взаємодоповнююча ділова співпраця
Дії органів влади і жителів щодо гарантованого забезпечення задоволення соціальних потреб	Співпраця влади і жителів, безпосередня участь останніх в управлінні, організації і формуванні якості послуг, створення корпоративних інститутів та корпоративних важелів впливу
Вплив на результат розвитку соціальної сфери та її інфраструктури	Розгляд соціальної сфери як підсистеми корпоративного сектору економіки муніципального утворення на основі договірних зобов'язань щодо досягнення соціальних цілей розвитку, соціалізації та корпоратизації комунальних підприємств, розробка єдиної стратегії, програм і планів соціального розвитку з використанням корпоративного, кластерного, системного і програмно-цільового підходів
Безальтернативність учасників у корпоративних соціальних відносинах, що мотивуються спільним правом на користування комунальною власністю	Органи місцевого самоврядування, органи місцевої виконавчої влади, органи управління комунальних корпоративних підприємств й інших структур корпоративного сектору соціальної сфери в економіці муніципальних утворень мають право на участь в управлінні корпоративною (муніципальною) власністю, а також іншими корпоративними правами жителів міст
Стала періодичність взаємовідносин	Щоденність спільної праці забезпечує спільність поглядів на вибір шляху розвитку
Правовий характер відносин	Конкретні і законодавчо визначені спільні майнові й немайнові права жителів територіальних громад

## Продовження табл. 3.1

Умови формування і розвитку соціальних відносин	Ознаки корпоратизму у взаємозв'язках
Мотивація для активізації участі жителів у розвитку соціальних корпоративних відносин	Єдність соціальних інтересів, підвищення соціальних потреб, неможливість їх одноосібного задоволення, можливості підвищення якості послуг, власного добробуту
Зростання рівня соціалізації соціальних, економічних і інших видів процесів	Формування об'єктивної необхідності розширення якісного змісту функцій управління соціальними процесами, створення умов для формування соціального ресурсу, його підтримки, розвитку та відтворення, визначення можливості поглиблення корпоративного контролю і власної участі в забезпеченні перебігу соціальних процесів і якості надання соціальних послуг, визначення і досягнення цілей соціального розвитку, розширення спектрів людської взаємодії, зростання людського капіталу і соціального потенціалу суспільства
Поява і зростання соціальних відносин у підприємницькій діяльності	Приватизація основних засобів комунальної власності соціальної сфери, демократизація процесів її функціонування шляхом формування колективної, індивідуальної і корпоративної власності. Створення нових організаційно-правових форм підприємств на корпоративних та кластерних засадах організації і управління. Спрямування економічних результатів процесів створення соціальних послуг на укріплення економічного базису і підвищення його соціальної значущості та соціальної ефективності
Колективність організаційно-правових і організаційно-управлінських процесів, що поглиблює соціальні відносин	Формування правових, економічних і управлінських складових організаційних форм діяльності, урахування думки і потреб громади, створення передумов дотримання спільних інтересів жителів у використанні спільної, муніципальної власності. Поява організаційних, корпоративних та кластерних форм і процесів суспільної праці для реалізації спільних інтересів в інтегрованих процесах діяльності

Наведені ознаки корпоративних відносин у соціальній сфері як невід'ємної складової муніципальної економіки свідчать про об'єктивну необхідність застосування принципів корпоративного управління соціальним розвитком. Виявлення корпоративних соціальних відносин, що існують у середовищі муніципальних утворень, є не єдиним доказом доцільності запровадження корпоративного управління соціальним розвитком. Не менш вагомим є і характер якісних змін у взаємодії жителів і влади муніципальних утворень щодо підвищення якості соціальних послуг, впливу на розвиток соціальної інфраструктури й використання муніципальної власності і фінансових коштів.

Зміст корпоративних відносин у соціальній сфері обґрунтовує питання створення умов підвищення їх дієвості і цілеспрямованості їх впливу на соціальний розвиток. Ця особливість визначає доцільність використання

нових підходів до організації суспільної праці, зокрема, переходу на корпоративний спосіб організації управління соціальною сферою і матеріальною власністю, що належить територіальній громаді.

Розглядаючи соціальну інфраструктуру, яка створює умови для функціонування соціальної сфери і сприяє соціальному розвитку, слід відзначити, що вона являє собою також об'єднання, але зі значно більшими зобов'язаннями перед громадою, ніж майнові. Умови для дотримання зобов'язань і відповідальності учасників у частині, що визначена Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [108] можна створити шляхом імплементації соціальних корпоративних відносин у процесі формування й розвитку соціальної сфери.

Мета передачі державою повноважень щодо управління муніципальною (комунальною) власністю із делегуванням прав і відповідальності територіальним громадам та їх представницьким виборним органам ґрунтується на корпоративній ідеології і соціальному змісті відносин. Вона спрямовується на забезпечення ефективного управління використанням і прирощенням благ, що належать усій громаді, шляхом контролю за виконанням функцій управління, збільшення продуктивності кожного структурного елемента соціальної сфери.

У муніципальних утвореннях є виняткові компетенції і права жителів стосовно визначення основних напрямів діяльності, внесення пропозицій і змін у статuti територіальних громад, виборів і відкликання обраних (представницьких) органів влади, зміни керівників суб'єктів муніципального господарювання в економічній і соціальній сферах, вирішенні питань розподілу місцевого бюджету та питань стратегічного й поточного планування управління, що формує їх статус як муніципальної соціальної корпорації.

Розгляд муніципального утворення як публічної соціальної корпорації виходить із сучасних підходів до підприємництва. Він полягає в здатності особливим чином поєднувати інші фактори виробництва, організовувати процеси їх відтворення на ініціативній, інноваційній, ринковій основі. Водночас створюється певна економічна відповідальність, яка дає можливість отримувати додатковий прибуток від підприємницької діяльності.

Загальні риси, особливості та відмінності муніципальних корпоративних об'єднань свідчать, що для створення організаційно-правової форми діяльності муніципальних підприємств та організацій існують об'єктивні умови. Зазначене створює можливості для появи нових організаційних схем і форм господарювання, підвищення гнучкості процесів життєдіяльності для вчасного реагування на зміни умов функціонування. Управління розвитком на корпоративних засадах збільшує коло зацікавлених учасників, представників демократичних соціальних інституцій некомерційного, частково комерційного, комерційного і соціально-комерційного форм організації їх життєдіяльності. Їх особливими ознаками стане спільна відповідальність за темпи соціального розвитку, ефективне використання муніципальних ресурсів і забезпечення незворотності позитивних змін.

Для прискорення розвитку корпоративних відносин та імплементації корпоративного управління соціальною сферою необхідний науково обґрунтований концептуальний підхід, що являє собою сукупність поглядів, які характеризують основні ідеї корпоратизму і формують вихідні положення змістовного наповнення понять, принципів, методичних аспектів і практичного використання цього способу організації суспільного життя.

Передумовою обґрунтування й розроблення концепції соціального корпоратизму в соціальній сфері муніципальних утворень є подальше закріплення демократичних перетворень у країні та розвиток громадянського суспільства. Останній сприяє зміцненню ринкової, соціально орієнтованої економіки та виступає одним із магістральних напрямів трансформації українського суспільства на шляху його наближення до відповідних європейських стандартів.

Розвиток корпоративних відносин у соціальній сфері має на меті системні зміни соціальної спрямованості процесів життєдіяльності, забезпечення участі суб'єктів господарювання і громадськості в процесах соціального розвитку та проведенні трансформаційних перетворень. Розуміння прямої залежності показників економічного розвитку, добробуту й економічної стабільності муніципальних утворень від мобілізації творчого, трудового, підприємницького і людського капіталу територіальних громад створює нове джерело їх розвитку – соціальну ділову активність.

У складі елементів концепції повинні бути виокремлені: місія соціального корпоратизму в соціальній сфері, його стратегічні й поточні цілі, принципи корпоративного управління, політика, стратегія, функції, завдання, методи, механізми та інші важелі.

Місія корпоративного розвитку соціальної сфери міст і її галузевих секторів в умовах розвитку може бути визначена так: ґрунтуючись на принципах соціального корпоратизму, корпоративне управління спрямовується на системне постійне забезпечення розвитку і якості соціальної інфраструктури, забезпечення дотримання соціальних стандартів, соціальних норм і нормативів життя, соціальної справедливості в розподілі соціальних благ і муніципальних економічних ресурсів, створення умов зростання якості соціальних послуг для розвитку й відродження людського капіталу як найпродуктивнішої сили і ключового фактору побудови громадянського суспільства.

Мета розвитку корпоративних соціальних відносин та імплементації корпоративного управління в розвиток соціальної сфери міст – сформувати дійові впливи і важелі, об'єднати можливості й зусилля соціальної спільноти, влади й бізнесу задля реалізації спільних соціальних інтересів, запровадження прогресивних соціальних стандартів, підвищення норм і нормативів до європейського рівня, соціального розвитку всієї громади й нагромадження соціального (людського) капіталу.

Першочерговим завданням реалізації наголошеної концепції є розробка соціальної політики муніципального утворення, стратегічних орієнтирів, векторів і пріоритетів, що знаходять своє відображення в стратегії, програмах і планах соціального розвитку, мотивують розширення соціальної

інфраструктури, повне використання її потенціалу шляхом побудови інноваційних моделей корпоративного управління.

Серед стратегічних цілей корпоративного управління соціальним розвитком слід визначити:

- інституційне забезпечення корпоративного управління соціальною сферою, урахування в ньому створення умов для зростання інтелектуального, культурного та духовно-морального потенціалу кожної особистості й соціуму територіальних громад;

- підвищення конкурентоспроможності жителів громади і її позитивний вплив на процеси структурних позитивних змін у соціальній інфраструктурі, спираючись на «економіку знань», що забезпечує динамічне соціальне та економічне зростання економіки й підвищує рівень і якість життя населення;

- побудову раціональної горизонтальної і вертикальної корпоративної мережі елементів соціальної інфраструктури, що дасть можливість сконцентрувати інтелектуальні й місцеві ресурси, прискорювати процеси спільного та ефективного їх використання;

- сприяння розширенню усвідомлених спільних соціальних цінностей і спільних соціальних інтересів територіальної громади;

- розвиток ринкових елементів у соціальних підсистемах;

- формування умов забезпечення рівних соціальних можливостей для виявлення соціальних ініціатив, самореалізації і включення людей у співпрацю з іншими людьми і владою через прозорі й доступні мережі соціальних корпоративних відносин;

- сприяння формуванню нових власних джерел розвитку громади й позитивних чинників;

- визначення і закріплення прав та обов'язків жителів громади як носіїв творчої ініціативи в питаннях подальшого соціального розвитку;

- використання соціально орієнтованих, здатних до самовдосконалення й розвитку моделей самоврядування громад;

- підвищення соціалізації і демократизації функцій місцевої влади в управлінні соціальною сферою;

- пріоритетне відтворення й підтримка соціального ресурсу як чинника конкурентних переваг соціальної сфери.

Місія і цілі розвитку корпоративних відносин і соціального корпоратизму розгортаються в функціях, завданнях, процесах корпоративного соціального партнерства.

Політика, як сукупність взаємопідпорядкованих дій усіх учасників діяльності соціальної сфери, повинна забезпечувати розвиток корпоративного характеру й умови взаємодії учасників різних організаційних форм діяльності, які спрямовують управлінські дії на реалізацію стратегічних і поточних цілей та рішень, які приймаються.

Формування й обґрунтування соціальної корпоративної політики розвитку соціальної сфери має враховувати розширення простору соціальної діяльності і сприяти формуванню суб'єктів реалізації соціального корпоратизму. Цьому



передусь прийняття громадою стратегії корпоративного соціального розвитку, яка має надати повне уявлення про перспективи соціального розвитку громади в майбутньому з використанням ідеології соціального корпоратизму. Стратегія має враховувати реальні можливості диверсифікації й організаційних змін в облаштуванні цієї сфери з використанням технологій корпоративного управління й активізувати розвиток інфраструктури і соціальних процесів у самоврядуванні громади.

Для розробки й обґрунтування муніципальної соціальної корпоративної політики перш за все необхідно мати структурно і змістовно організовані масиви інформації про склад, стан і умови функціонування суб'єктів соціальної сфери. У тому числі: склад і структура суб'єктів соціальної сфери за видами соціальних послуг; обсяги і «номенклатура» соціальних послуг; взаємозв'язки і взаємообумовленості організаційних дій між технологічними процесами створення послуг; існуючий характер і синергізм кооперування й комбінування процесів; економічні і трудові параметри; фінансові й інвестиційні ресурси; динамізм основних показників розвитку соціальної сфери за попередні роки; види трансформаційних змін; структура і характер організаційних змін; методи і механізми соціального управління та інша, необхідна в конкретних ситуаціях інформація.

Систематизований перелік основних зовнішніх чинників впливу на темпи соціального розвитку, наведений в табл. 3.2, свідчить про їх полярність і різну спрямованість, що ускладнює передбачення їх безпосереднього впливу на результати соціальних процесів. Але значення зовнішніх чинників і експертне прогнозування наслідків їх дії дозволить урахувувати і можливі результати їх впливу.

*Таблиця 3.2*

**Основні зовнішні чинники впливу на темпи соціального розвитку**

Назви груп чинників розвитку	Показники чи характеристики зовнішніх чинників
1. Міжнародні фактори	Ступінь кооперації країн і регіонів, що співпрацюють між собою у напрямку соціального розвитку, пропозиції міжнародних симпозіумів, конкурсів та інших заходів в галузі освіти, культури, охорони здоров'я
2. Політичні фактори	Стабільність демократичних перетворень у країні; - політична ситуація в країні і її наслідки; - криміногенна ситуація в країні; - кількість політичних фракцій у законотворчій владі
3. Соціально-демографічні фактори	Перспективність міст у світі трансформаційних перетворень; - структура населення за рівнем матеріального забезпечення; - місце у світі за тривалістю життя; - народжуваність та смертність; - структура населення за статтю, віком, складом сім'ї, зайнятості, питомою вагою пенсіонерів, школярів, студентів; - міграція населення та ін.

Назви груп чинників розвитку	Показники чи характеристики зовнішніх чинників
4. Інституційно-правові і соціальні фактори	Наявність в країні усіх нормативно-правових актів з питань захисту соціальних прав жителів; - сертифікація соціальних товарів і послуг, охорони навколишнього природного середовища, підприємництва; - стан соціалізації зовнішньоекономічної діяльності в країні; - якість прокурорського нагляду за виконанням державних правових актів соціальної діяльності; - соціальна правова відповідальність бізнесу
5. Екологічні фактори	Параметри екосистеми країни; - рівень екологічності міст; - витрати бюджету на утримання екосистеми, умов праці та ін.
6. Природно-кліматичні фактори	Наявність і достатність природних ресурсів; - кліматичні чинники; - дефіцитність ресурсів; - ступінь використання вторинних ресурсів та ін.
7. Науково-технічні фактори	Питома вага винаходів та патентів країни у фонді світового співтовариства щодо співробітництва в соціальній сфері; - питома вага докторів наук, професорів у загальній чисельності робітників країни, дослідження яких долучені до пошуку шляхів соціального розвитку; - можливості навчання і стажування за кордоном; - система інформатизації країни і її доступність для муніципальних утворень; - показники стану основних виробничих фондів у галузях народного господарства та ін.
8. Культурні фактори	Середній рівень освіти населення; - стійкі і довгострокові тенденції розвитку культурних і духовних цінностей; - забезпечення населення об'єктами культури та інші складові духовно-культурного розвитку
9. Економічні фактори	Дефіцит бюджету країни (%); - темпи інфляції; - питома вага приватної власності в сукупній власності країни; - наявність національної стратегії соціального розвитку

Отримання інформації про внутрішній стан і рівень розвитку соціальної сфери муніципальних утворень є необхідним, але недостатнім масивом вихідних даних для розробки соціальної політики. У складі інформації щодо прогнозування змін і визначення необхідних реформаторських заходів для прискорення темпів соціального розвитку важливе місце посідають чинники зовнішнього й внутрішнього впливу. Особливістю визначення внутрішніх чинників у даному випадку є виокремлення з їх об'єктивно існуючого складу тих, на що не тільки можуть впливати органи місцевого самоврядування й органи управління господарюючих у соціальній сфері суб'єктів, а й створювати умови щодо їх запровадження і впливу. Такі чинники у складі структурно-логічної моделі наведено на рис. 3.1.

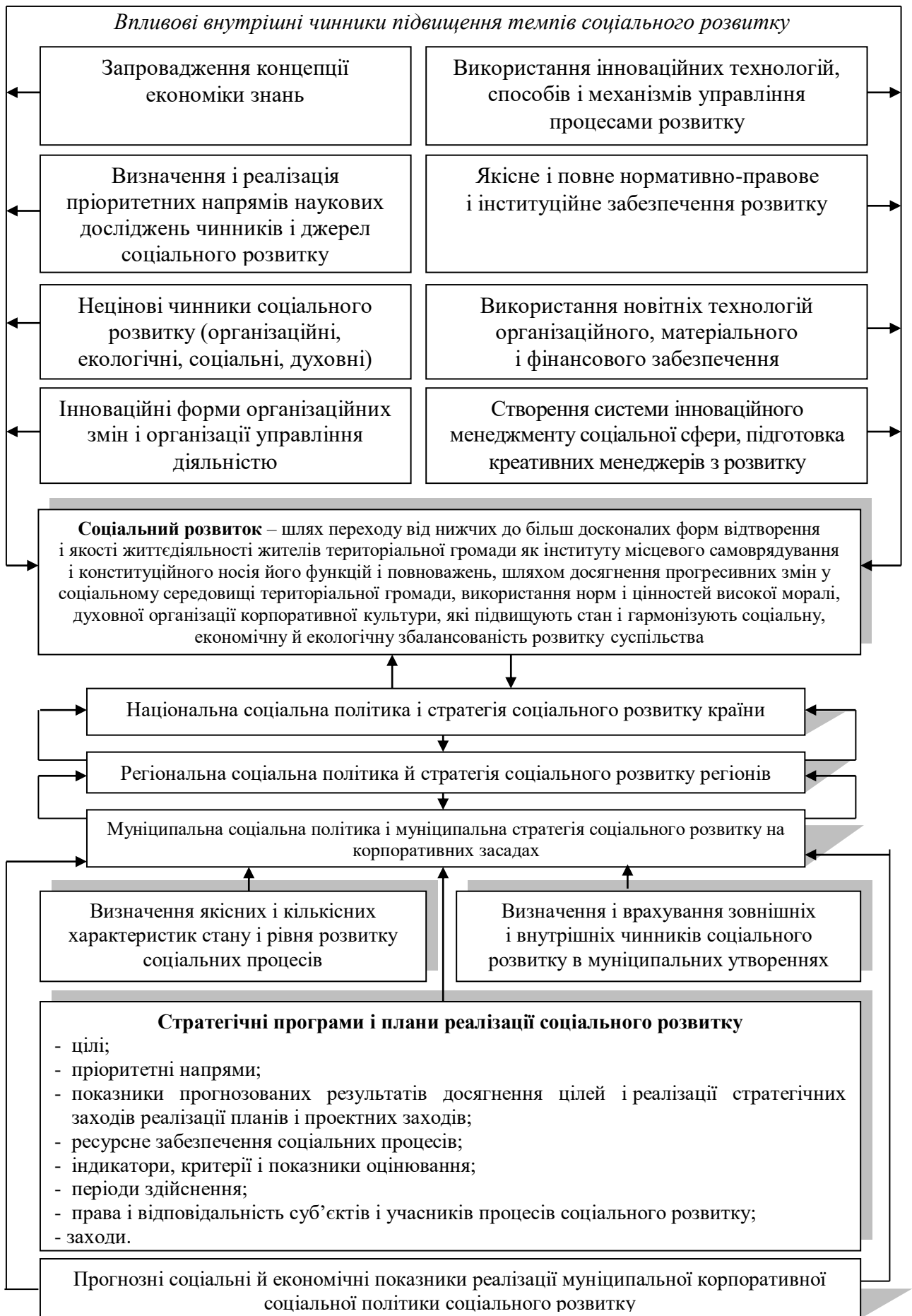


Рис. 3.1. Структурно-логічна модель організації розробки й формування змісту муніципальної корпоративної політики соціального розвитку

Безумовно, їх перелік може бути суттєво розширеним, але на першому етапі формування інформаційно-аналітичної бази розробки муніципальної соціальної політики можна зупинитись на найвпливовіших із них.

Побудова моделі й організація розробки і формування змісту муніципальної політики соціального корпоративного розвитку яскраво ілюструє, що її можна розглядати як самостійне джерело реалізації національної соціальної політики і стратегії соціального розвитку країни в первинних осередках національної економіки. На цьому рівні формуються і безпосередньо реалізуються відтворювальні процеси соціуму і створюються умови досягнення максимальних результатів соціалізації суспільства. Саме на цьому рівні формується, розвивається і використовується людський капітал, як авансована й інвестована «вартість», яка в процесі свого руху приносить більшу вартість суспільству, тобто сама зростає.

У процесі формування системи стратегічних цілей важливою умовою є визначення очікуваних показників їх досягнення, які будуть здатні свідчити про реальне зростання можливостей соціального та економічного розвитку і дозволять установити зв'язок між цілями, формами прояву та очікуваними результатами впровадження корпоративних відносин у соціальну сферу (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

### Цілі й очікувані результати розвитку корпоративних відносин у соціальній сфері

Цілі формування й розвитку корпоративних відносин	Форми прояву корпоративних відносин	Показники результатів досягнення корпоративних цілей
Усвідомлення ролі виокремлення складових і чинників розвитку соціального ресурсу громади як соціального базису розвитку	Виявлення і розширення спільних соціальних інтересів територіальної громади й усвідомлених спільних соціальних цінностей	Кількість і рівень соціальних послуг, які спрямовуються на формування соціального ресурсу (послуги охорони здоров'я, освіти, фінансові послуги, життєзабезпечення тощо)
Інтеграція дій, мобілізація зусиль і ресурсів для створення й розвитку людського капіталу	Розвиток соціально-економічної організації господарської системи муніципального утворення для задоволення соціальних, духовних і економічних інтересів громади й реалізації соціальних прав громадян	Якість і кількість прогресивних організаційних форм соціальної корпоративної співпраці на території муніципального утворення, спрямованих на розвиток соціального ресурсу
Підвищення соціальної відповідальності й соціалізації суспільної діяльності в муніципальних утвореннях	Забезпечення принципу рівних соціальних можливостей, формування умов для виявлення соціальних ініціатив, самореалізації і включення людей у співпрацю і взаємодію з іншими людьми і владою через мережі соціальних корпоративних відносин	Збільшення кількості працюючих у сфері створення соціального ресурсу (% до загальної кількості працюючих, у т. ч. лікарів, учителів, професійних фахівців культури, спорту, екологічної безпеки на 1000 жителів). Участь підприємницьких структур у розбудові соціальної сфери

## Продовження табл. 3.3

Цілі формування й розвитку корпоративних відносин	Форми прояву корпоративних відносин	Показники результатів досягнення корпоративних цілей
Створення інституційних, організаційних, правових, економічних і соціальних ресурсів для ефективної реалізації творчого потенціалу людей	Формування нових джерел і позитивних чинників у створенні, відтворенні й розвитку соціального ресурсу	Розвиток інституційного забезпечення ефективної реалізації соціального ресурсу, інформаційне забезпечення творчих пошуків (бібліотеки, поточна література, Інтернет-ресурси). Частка інвестицій у соціальну сферу від загальної суми інвестицій у місті
Підвищення ролі мотиваційних механізмів саморозвитку, творчої віддачі, ініціативи й самореалізації особистості	Закріплення прав і обов'язків особистості як носія творчого потенціалу; - формування колективної відповідальності за стан соціального розвитку муніципальних утворень; - підвищення іміджу й значущості корпоративної співпраці в отриманні кінцевих результатів	Середня заробітна плата, у тому числі працівників соціальної сфери; - обсяги соціальних послуг на 1 жителя; - обсяг соціального пакету на 1 працюючого (витрати на оздоровлення, підвищення кваліфікації чи навчання, творчі відрядження, премії за творчі пропозиції і проекти); - збільшення інвестицій на підтримку й розвиток соціальних об'єктів
Збільшення впливу соціальних факторів на економічний розвиток	Формування соціально орієнтованих моделей управління громадою і їх здатності до подальшого вдосконалення	Підвищення продуктивності праці, конкурентних переваг і конкурентоспроможності муніципального утворення за визначеними напрямками
Розвиток соціального партнерства і співпраці як передумови формування якісного соціального ресурсу та його раціонального використання	Підвищення соціалізації і демократизації процесів створення соціальних послуг; - розширене відтворення й розвиток соціального ресурсу; - підвищення конкурентоспроможності соціальної сфери; - визначення й підтримка економічного базису соціального розвитку за рахунок збалансованості економічних і соціальних чинників розвитку	Середній рівень освіти працюючих у місті: - питома вага фахівців з вищою освітою; - кількість жителів, охоплених участю в соціальних процесах; - питома вага підприємств міста, що берть участь у соціальній співпраці з владою відповідно до соціальних угод; обсяг діяльності, що здійснюється в корпоративізованому секторі соціальної сфери
Підвищення соціальної значущості і соціальної віддачі комунальної власності соціальної сфери	Соціальна ефективність використання комунальної власності	Економічна доступність (ціна) соціальних та інших муніципальних послуг; обсяг комунальної власності та інших ресурсів, задіяних у соціальній сфері

Визначення основних показників досягнення соціальних цілей в умовах корпоративного управління і соціальних цінностей, які забезпечуються в процесі їх досягнення, дозволяє передбачити потрібні обсяги ресурсів і витрат на їх створення, визначити «ціну» соціальних благ у суспільстві й розробляти обґрунтовані заходи для їх збереження. Індикатори за допомогою яких пропонується оцінювати рівень соціального розвитку територіальних громад наведено у додатку Д. У системному оцінюванні темпів соціального розвитку доцільно виокремлювати результати економічних складових соціальних корпоративних відносин, а саме: рівень ефективності використання й обсяги нарощування загальних ресурсів, людського капіталу; рівень витрат на утримання органів корпоративного управління; конкурентні цінності, що формуються в корпоративному секторі соціальної сфери в динаміці їх створення та інші показники, що розкривають складові, зміст і призначення розвитку корпоративних відносин за напрямками, сферами застосування й досягнутими результатами.

До функцій корпоративного управління соціальною сферою належать:

- визначення об'єктів спільних соціальних інтересів;
- формування й розвиток мережі соціальних установ та організацій, що можуть стати учасниками корпоративної соціальної співпраці;
- створення й розвиток соціальної інфраструктури;
- створення інституційного середовища корпоративної організації управління в соціальній сфері, співпраці та партнерства;
- створення структури органів корпоративного управління як складової системи управління соціальною сферою.

Функціональні завдання корпоративного управління повинні включати широкий спектр діяльності. У їх складі необхідно визначити:

- створення простору для самовиявлення й саморозвитку сутнісних сил людини й здатності до інноваційного господарювання;
- створення безперервного ланцюга взаємодії і взаємообумовленості соціальних процесів на території муніципального утворення з метою формування умов появи високорозвинутої творчої, соціально й економічно активної спільноти;
- формування стратегічного бачення і стратегічних завдань розвитку соціальної інфраструктури й соціальних процесів;
- створення умов формування і контроль за якістю процесів розвитку;
- забезпечення ресурсами й умовами розвитку реалізації соціальних процесів;
- чітке визначення й забезпечення соціальних і корпоративних прав жителів територіальних громад;
- розробка й обґрунтування здійснення стратегічних і поточних заходів з розвитку локальних та інтегрального соціальних процесів, формування й розвитку соціального людського капіталу;
- інституційне вдосконалення системи управління розвитком соціальної сфери;

- пошук нових можливостей і сегментів співтовариства та взаємодії соціальної підсистеми з іншими підсистемами міста й зовнішніми партнерами;
- розвиток соціальної активності, правил соціальної взаємодії, виховання соціальної свідомості і підвищення культурно-освітнього рівня населення;
- вибір і цілеспрямованість діяльності в соціальних галузях на прогресивні форми соціального руху громади за обраним вектором і стратегічними напрямками;
- створення корпоративної інтегрованої системи управління формуванням і розвитком соціального ресурсу як найпродуктивнішої сили і ресурсу суспільства;
- постійний розвиток здатностей соціуму на муніципальному рівні до інноваційної діяльності і реалізації перетворень у первинних ланках суспільства.

Основними принципами корпоративного управління в соціальній сфері можуть бути визначені такі:

- початком створення усіх корпоративних відносин у соціальній сфері міст є муніципальне співтовариство;
- вирішення соціальних проблем, які виникають у соціальній сфері, починається з розкриття потреб максимальної реалізації можливостей кожної людини, її сім'ї і місцевого співтовариства як площини і підвалин соціального розвитку;
- зв'язок людини з людиною, організації з організацією і влади з усіма учасниками в місцевому співтоваристві на рівні муніципального утворення здійснюється відповідно до принципу «рівного і сумісного». Зв'язок одного суб'єкта соціальної сфери з іншим здійснюється відповідно до принципу «однакової рівності»;
- вирішення соціальних проблем жителів муніципального утворення можливе в разі максимальної реалізації соціальних цілей розвитку, коли влада йде назустріч інтересам кожної сім'ї, і поєднання спільних інтересів (інтересів колективу, підприємств, громадян та самої влади).

Також до принципів корпоративного управління належать:

- принцип самостійності, який означає, що кожна соціальна галузь чи підсистема може приймати рішення з усіх питань розробки, проведення й практичного запровадження політики власного соціального розвитку, узгодженої із соціальною політикою в місті;
- принцип створення допоміжних джерел фінансування, який передбачає формування в соціальному секторі підприємницького початку, що дозволяє забезпечувати більші можливості реалізації рішень, які приймаються;
- принцип широкого залучення жителів муніципального утворення до участі в обговоренні й прийнятті програм і планів соціального розвитку, що зміцнює демократичні основи управління, породжує солідарну відповідальність і підвищує громадянську зрілість суспільства на муніципальному рівні;
- принцип соціальної ефективності програм і планів розвитку;
- принцип власного внеску і участі підсистем соціальної сфери в підтримці й розвитку соціальної інфраструктури муніципального утворення;

- принцип спільної і персоніфікованої соціальної відповідальності;
- принцип підзвітності й підконтрольності органів корпоративного управління і корпоративних структур місцевим органам влади і громаді [47, с. 255].

Механізм корпоративного управління в соціальній сфері розкривається комплексно, у змісті правових, фінансових, економічних і організаційних чинників, що забезпечують реалізацію концепції корпоративного управління. Його дія цілеспрямовується на конкретизацію змісту і форм реалізації корпоративних відносин, правил їх взаємодії в соціальній сфері, упорядкованою системою принципів корпоративного управління, а також їх безальтернативним дотриманням. Серед елементів механізму визначаються нормативно-правові акти, державні, місцеві норми права із захисту і збільшення соціальних прав жителів, у тому числі соціальних стандартів якості життя і соціальних норм, інституціалізація умов для формування різних форм партнерства, реалізація технологій корпоративних відносин, корпоративних способів та умов мобілізації економічних і фінансових ресурсів суб'єктів корпоративного соціального партнерства для збільшення коштів бюджету соціального розвитку міст.

Пріоритетною складовою механізму корпоративного управління в соціальній сфері міст, без сумніву, є соціальна, яка базується на ціннісних принципах і врахуванні особистої гідності людини, її свобод і прав на самовизначення, відповідальність за індивідуальний розвиток, постійний взаємозв'язок. Саме становлення кожної особистості розглядається як джерело інноваційного оновлення й підвищення якості суспільного життя. Реалізація концептуальних основ корпоративного управління в соціальній сфері здійснюється шляхом узгодження його складових, реалізується через механізми корпоративного управління, що являтимуть собою сукупність інституційних складових та організаційно-правових форм функціонування й розвитку.

Передумовою ефективної реалізації корпоративного управління також є концептуальне бачення ролі його органів. Вони призначені постійно і якісно здійснювати системний вплив на результат соціальних процесів, використовуючи мотивацію спільних інтересів у передбачуваних результатах їх досягнення.

Структура органів управління створюється шляхом об'єднання людей, здатних забезпечити своєчасний перебіг і коригування процесів розвитку в обраному напрямі. Традиційно структури органів управління пов'язані з чітко визначеними правилами, інструкціями, описом повноважень, штатними одиницями працівників, розподілом відповідальності й влади. Особливістю органів корпоративного управління є те, що вони значною мірою повинні відрізнятись динамічністю, гнучкістю, здатністю впливати на людей персонально і на цілі колективи, активізувати участь у прийнятті рішень, стимулювати творчу, ефективну і результативну співпрацю.

Менеджер з корпоративного управління повинен уміти думати й уявляти абстрактні ситуації, мати навички міжособистісного спілкування, бачити соціальну сферу як єдине ціле і взаємозв'язки її процесів, визначати



місце кожного учасника корпоративних відносин у середовищі, де він працює. Здатність системно й комплексно мислити потрібна для оцінки взаємовідносин і правильного прийняття рішень щодо визначення цілей, вирішення проблем, що виникають, управління часом, управління конфліктами, небажаними відхиленнями. Менеджер має вміти спілкуватись з людьми, вести переговори, керувати ними, викликати ентузіазм і створювати атмосферу довіри, створювати ефективні групи, делегувати повноваження тощо. Системність корпоративного управління стверджує взаємозалежність і необхідність координування різних аспектів створення соціальних послуг, здатність визначати й оцінювати вплив факторів на їх якість, обсяг, своєчасність перебігу соціальних процесів, координування та інтеграцію багатьох видів діяльності для досягнення визначених цілей з урахуванням новітніх тенденцій сучасності, глобалізацію багатобарвності трудових ресурсів, їх культурних, релігійних, вікових відмінностей, етичної належності, соціальні та інші особливості розвитку інформаційних технологій, загального управління якістю, зниження організаційної ієрархії, підвищення корпоративної культури й етики.

### **3.2. Формування інституту корпоративного соціального партнерства в соціальній сфері міст і регіонів**

У програмі економічних реформ в Україні як самостійний напрям реформування соціальної сфери, забезпечення сталого соціального та економічного розвитку, збереження й розвитку людського та соціального капіталу визначається підвищення стандартів життєдіяльності, перебудови системи освіти й медичного обслуговування, системи соціальної підтримки та забезпечення сумісності й гармонізації соціальних та економічних цілей розвитку й інтересів усіх господарюючих суб'єктів.

Ці завдання потребують для свого розвитку інноваційних зрушень організаційних форм і процесів їх реалізації. Реформаційні заходи в містах і регіонах повинні відображати загальнодержавну стратегію і політику соціального розвитку, реалізовувати їх і бути з ними сумісними. З цією метою левову частку соціальних перетворень фінансують за рахунок коштів державного і місцевого бюджетів.

Досягнення поставлених цілей розвитку країни повинно відбуватись шляхом зміни інфраструктури соціальної сфери, організаційних форм і схем господарювання, поглиблення й оновлення існуючих відносин між суб'єктами господарювання, владою, бізнесом та жителями і участю всіх у процесах реструктуризації. Базовими елементами в процесах реструктуризаційних перетворень стає удосконалення організаційно-правових форм господарювання і їх інституційного забезпечення.

У їх складі поширюється мережа корпоративних структур, регіональних кластерів і корпорацій, асоціацій, союзів та інших видів організацій. Починають переважати господарські зв'язки горизонтального

типу. Процеси виробництва послуг і товарів, їх розподіл і споживання здійснюються за повної економічної свободи господарюючих суб'єктів з використанням діалогово-договірних форм організації співпраці. Це перетворює міста і регіони на самостійні суб'єкти ринкових відносин, з урахуванням особливостей територіального устрою, специфіки відтворювальних процесів і процесів життєдіяльності.

Підґрунтя для вибору організаційно-правових форм організації діяльності підприємств і організацій та створення ефективної системи їх соціальної взаємодії в соціальній сфері на міському рівні і принципів їх побудови не можуть створюватись без урахування призначення, змістовної сутності й структури соціальних процесів, специфіки організаційно-управлінського, економічного, технологічного, інформаційного та інших видів забезпечення, характеру їх плину і їх взаємовпливу й взаємообумовленості. Основний склад процесів, притаманних соціальній сфері, їх призначення й характеристики, які повинні враховуватись під час розробки й обґрунтування моделей організації та управління соціальною сферою території, наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Види й загальна характеристика складових елементів основних процесів соціальної сфери як базових об'єктів корпоративної співпраці та управління**

Передумови формування і види процесів	Загальна характеристика і призначення складових
Загальні процеси і напрями розгалуження соціальної сфери як цілісної системи в господарському комплексі міст, метою продукування людського капіталу	<p>Формування й розвиток соціального капіталу шляхом забезпечення якості соціальних процесів і їх результатів;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формування й розвиток соціальних складових корпоративних відносин і соціальних цінностей;</li> <li>- всебічне розкриття самореалізації творчого соціального потенціалу особистості і сутнісних сил людини, забезпечення соціальних потреб і інтересів суспільства;</li> <li>- підтримка в суспільстві соціальної злагоди, стабільності, соціальної цілісності і самовідтворювального, самодостатнього рівня соціодинаміки і соціального прогресу</li> </ul>
Функції і завдання формування й розвитку соціальної сфери	<p>Уточнення соціальних прав жителів;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- створення переліку соціальних послуг, що формують соціальний ресурс;</li> <li>- проектування соціальних основних і забезпечувальних процесів і потоків ресурсів між ними;</li> <li>- організація й забезпечення ефективного перебігу соціальних процесів;</li> <li>- формування системи стабільних соціальних складових корпоративних відносин у процесах виробничої, економічної, соціальної і політичної взаємодії, як обміну соціальними цінностями і їх спільне використання і збагачення;</li> <li>- розробка й упровадження корпоративних соціальних нормативів – соціальних норм і регуляторів соціального життя і стимулювання мотивації їх досягнення</li> </ul>

Передумови формування і види процесів	Загальна характеристика і призначення складових
Основні соціально-гуманітарні процеси соціальної сфери	Охорона здоров'я і лікування населення, загальна освіта й забезпечення якості освітніх послуг, художня освіта та якість послуг естетичного виховання, соціального страхування, фізичного розвитку й опанування фізичної культури, охорони праці і трудових прав населення
Забезпечувальні та організаційно-управлінські завдання формування процесів	Створення й узагальнення соціальної інформації в інформаційному полі корпоративного управління соціальною підсистемою міста; - формування й забезпечення руху фінансових і матеріальних ресурсів для перебігу соціальних процесів; - налагодження руху трудових ресурсів і їх професійної взаємопов'язаності і взаємодоповнювана діяльність людей щодо створення і надання соціальних послуг; - інституціоналізація комунікативних зв'язків і потоків соціальних взаємовідносин і їх організаційно-економічне забезпечення
Обґрунтування організаційно-правових форм корпоративних підприємств і організацій	Соціальні неприбуткові корпоративні об'єднання, соціальні асоціації, соціальні кластери, муніципальні соціальні організації, добровільні громадські організації, спілки, рухи та інші форми соціального партнерства щодо створення послуг та реалізації соціальних прав жителів громади

Цільові і процесно-функціональні складові процеси організації соціального життя суспільства для власного функціонування потребують і відповідного та повного ресурсного забезпечення, що також являє собою складне завдання в умовах реально існуючих ресурсних обмежень у країні, у просторі соціального життя й соціального забезпечення жителів. Останнє потребує концентрації спільних зусиль та інтеграції можливостей раціонального забезпечення перебігу соціальних процесів шляхом корпоратизації діяльності. Це зумовлює здійснення поступового переходу від управління та організації господарських взаємовідносин розрізнених соціальних структур, які в радянські часи були сформовані на принципах поділу і спеціалізації робіт у межах окремих напрямів галузевої, функціональної та професійної діяльності до побудови регіональних соціальних систем, підсистем і соціальних регіональних комплексів. Це сприятиме появі нових можливостей соціальних сфер міст і, відповідно, підвищенню інтегрованості взаємовідносин між підсистемами й суб'єктами корпоративної соціальної дії.

Можливості застосування нового підходу до вдосконалення організації і управління обумовлюється єдністю соціальних інтересів і соціальних прагнень різних соціальних груп населення міст та об'єктивно існуючою необхідністю конструктивного співробітництва задля їх задоволення. Поява ідеології корпоративної суспільної праці розвиває форми й методи узгодження спільних дій, веде до співпраці і поширення партнерства як інтегруючого елемента в подальшому розвитку суспільства.

Відомі види соціального партнерства побудовані саме на новому розумінні співпраці суб'єктів господарювання. У ньому відображається й розуміння соціальної відповідальності бізнесу, який розвивається на теренах національної економіки. Соціальна відповідальність бізнесу як внутрішньо усвідомлена потреба в добровільних обов'язках, які приймаються бізнесом для вирішення соціально значущих проблем різних рівнів (підприємств, міст, регіонів, країни), надає економічному господарюванню вектор соціальної спрямованості і мотивує підвищення соціальної активності всіх учасників соціальної дії [65].

Соціальна активність бізнесу – міра участі капіталу чи окремих підприємців та підприємницьких структур у вирішенні соціальних проблем розвитку інфраструктур, задоволенні соціальних потреб територіальних громад, у яких вони розташовані, благодійна допомога та інші види участі бізнесу у вирішенні різноаспектних питань соціального розвитку. Водночас соціальна активність для підприємств і організацій не розглядається як одностороння чи разова дія. Вона розглядається в контексті її взаємодії і зі структурами громадянського суспільства – місцевими, регіональними і державними органами влади – ще з 1993 р. З цього часу в суспільстві з'являється і починає обговорюватися нове джерело вирішення соціальних проблем – корпоративна соціальна відповідальність [81].

Поняття корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ) (Corporate Social Responsibility – CSR) існує багато років. Починаючи з 50-х рр. XX ст. фахівці, що працюють у соціальній сфері, почали піддавати сумніву той факт, що єдиною метою об'єктів бізнесу є отримання прибутку. У практику управління США поняття КСВ увійшло в 50 – 60 рр. XX ст., але тоді воно поширювалось на соціальне забезпечення персоналу й надання допомоги місцевим органам влади на професійній спонсорській основі. У Європі поняття КСВ офіційно сформулювалося на початку XXI ст. Це відбулось на Лісабонському Європейському саміті у березні 2000 р [11, с. 21].

У Європі КСВ визначається як концепція інтеграції, турботи про соціальний та екологічний розвиток у бізнес-операціях компаній у взаємодії з акціонерами й зовнішнім середовищем. Вона поширюється на низку напрямів, у тому числі: управління розвитком персоналу; здоров'я й безпеку життя на робочих місцях; взаємодію з місцевими органами влади, державними структурами і суспільними організаціями для вирішення соціальних проблем; соціальні аспекти взаємодії з постачальниками і покупцями; забезпечення перерахованих напрямів [49, с. 2].

Питання розвитку такого складного явища, як корпоративна соціальна відповідальність, стало об'єктом активних досліджень. Поки існують суттєві розбіжності в трактуванні поняття корпоративної соціальної відповідальності, складу показників і факторів, що його визначають. Найкомплекснішим учені вважають поняття корпоративної соціальної відповідальності у стандарті ISO 26000 [183]. У сучасній діловій практиці існує кілька підходів до трактування корпоративної соціальної відповідальності різними світовими організаціями. Основні з них наведено у табл. 3.5 [95, с. 157].

### Підходи до визначення корпоративної соціальної відповідальності

Організація	Визначення корпоративної соціальної відповідальності
Світова рада компаній зі сталого розвитку	Це довгострокове зобов'язання компаній щодо етичного ведення бізнесу та сприяння сталому економічному розвитку підприємства, громади й суспільства загалом
Європейський Альянс корпоративної соціальної відповідальності (заснований у 2006 р.)	Це концепція залучення соціальних і екологічних напрямів у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між різними зацікавленими сторонами (групами впливу)
За результатами Форуму соціально відповідального бізнесу (Україна, 2006 р.)	Це стратегія, що презентує відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших проблем
Організація Економічної Співпраці та Розвитку (OECD)	Передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні приписи та підходи (policies and practices).
Згідно з визначенням запропонованим «Зеленою книгою» Європейської комісії	Це концепція, що дозволяє інтегрувати в повсякденну діяльність комерційних підприємств соціальні та екологічні аспекти, а також урахувати їх у процесі добровільної взаємодії із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами, групами впливу).

Надзвичайно цікавим у контексті об'єднання існуючих теорій є підхід, сформульований А. Кероллом, який запропонував трактувати корпоративну соціальну відповідальність як своєрідну «піраміду», яка складається з економічної, правової, етичної та дискреційної (філантропічної) відповідальності організації перед суспільством (рис. 3.2) [83].



Рис. 3.2. Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А. Керолла [75].

Корпоративну соціальну відповідальність під час формування стратегії розвитку територіальної громади можна розглядати як спосіб ефективного управління соціальними та бізнес-процесами з метою забезпечення позитивного впливу діяльності суб'єктів господарювання на забезпечення задоволення соціальних потреб і інтересів територіальної громади [95, с. 153].

У впровадженні соціальної відповідальності значну роль відіграють стандарти з КСВ, які розробляються авторитетними міжнародними й національними організаціями і компаніями: стандарт AA1000, Кодекс ділової поведінки країн АТЕС, індекси стійкості та ефективності соціального екологічного рейтингового агентства Arese, система збалансованих показників (Balanced Business Scorecard), індекс стійкості Доу-Джонса, принципи Екуменічної ради з корпоративної відповідальності та Міжрелігійного центру з корпоративної відповідальності (ECCR/ICCR), Європейська модель досконалості Європейського фонду управління якістю; система EMAS; ініціатива з етичної торгівлі, «Еко-лейбл» Європейського союзу, Лісова опікунська рада, індекси FTSE4Good, «Глобальні принципи Салліван», стандарти ISO9000/ISO14000, стандарт SA8000 та «Природний крок» [74].

Зобов'язуючі стандарти мають договірний характер і містять певні механізми в разі невиконання. Наприклад, звітність або надання інформації із соціальних та екологічних практик (у Швеції це актуально для державних компаній – модель впливу на приватні компанії). Дослідження, проведене спільно International Survey of Corporate Social Responsibility Reporting (KPMG – найбільш повний аналіз діяльності компанії у сфері КСВ) і Програми ООН з навколишнього середовища (United Nations Environment Programme – UNEP), виявило, що в 30 розглянутих ними країнах існує: 142 національні стандарти і/або закони з деякими вимогами чи інструкціями щодо соціального звітування (близько 2/3 – 65% – цих стандартів можна вважати обов'язковими, а 1/3 – 35% – добровільними); 16 стандартів, що описують вимоги до звітування на глобальному або на регіональному рівні; 14 стандартів оцінки звітності [34].

У концепції корпоративної соціальної відповідальності вирішення соціальних проблем територій залишається чітко не визначеним. Тому процеси взаємодії органів місцевого самоврядування з представниками бізнесу потребують особливої уваги і повинні зайняти особливе місце в розбудові об'єктів соціальної інфраструктури й у вирішенні місцевих соціальних проблем. Будь-які суб'єкти господарювання на території муніципального утворення повинні розглядатись як частина громади під час впровадження соціальних реформ і заходів розвитку. Їх діяльність повинна підтримуватись відповідними заходами на законодавчому рівні (пільги місцевих податків, стимули у використанні місцевих ресурсів, надання права участі в економічних проектах, спрямованих на соціальний розвиток). Важливою умовою є підтримка культурних історичних особливостей, налагодження ефективної комунікаційної взаємодії, установа каналів поширення інформації про соціальні заходи, проекти та учасників, про форми, методи й інструменти здійснення соціальних функцій, перехід від «суб'єктно-об'єктних» відносин до «суб'єктно-суб'єктних» зв'язків. Активізація комунікаційної взаємодії в галузі створення соціальних

послуг визначається збалансованим комплексом соціальних інтересів і досягнення цілей органів місцевого самоврядування, жителів і бізнесу. Забезпечення процесу створення й підтримки соціальної відповідальності органів місцевого самоврядування повинно бути їх невід’ємною специфічною функцією корпоративного управління. Саме її якісна реалізація створює умови для формування соціального потенціалу – взаємодовіри, взаємодопомоги і взаємовиручки, які формуються в соціальному просторі муніципальних утворень за рахунок підвищення активності жителів, взаємовигідної їх співпраці з владою і бізнесом задля реалізації конструктивних соціальних реформ [147].

Залежно від визначених пріоритетів розвитку територіальної громади можна визначити такі принципи корпоративної соціальної відповідальності:

- виробництво якісної продукції та послуг, які необхідні для територіальної громади;
- безумовне виконання законодавства: податкового, екологічного, праці;
- ефективне ведення бізнесу, орієнтованого на створення додаткової економічної вартості та підвищення конкурентоспроможності в інтересах суб’єктів господарювання та жителів територіальної громади;
- розбудова сумлінних та взаємовигідних відносин зі всіма зацікавленими сторонами;
- дотримання міжнародних угод та використання рекомендацій міжнародних стандартів;
- використання ресурсозберігаючих технологій, забезпечення екологічної безпеки виробництва;
- надання ефективних робочих місць з достойним рівнем оплати праці та соціальних пільг;
- забезпечення безпеки праці;
- сприяння всебічному професійному розвитку та підвищенню кваліфікації робочої сили [95, с. 154; 100].

Вищезазначене свідчить, що економічне зростання на базі активізації соціальної активності й соціального розвитку, сприяння ставлення до людини як до особистості, а до її розвитку – як до головної мети соціально-орієнтованої економіки, стає метою розвитку суспільства. Легалізуються такі поняття, як соціальний розвиток, соціальна значущість вироблюваної продукції, змінюються підходи й до розробки програм соціального захисту. Утім, зазначене стосується більше питань співпраці влади з бізнесовими структурами під час реалізації їхніх бізнес-процесів. У даному випадку мова йде про соціальне партнерство суб’єктів соціальної сфери. КСВ в існуючих формах соціального партнерства може розглядатись як форма узгодження дій щодо вирішення питань соціального розвитку між підприємствами й організаціями соціальної сфери, суб’єктами економічних видів діяльності, владою, акціонерами й найманими працівниками [50, с. 117]. У договорах про соціальну співпрацю і партнерство визначаються спільні дії, обов’язки і відповідальність у спільному вирішенні соціальних проблем і розвитку соціальної інфраструктури міста. Влада гарантує підприємствам сприяння

у вирішенні виробничо-господарських завдань, а керівництво підприємств бере на себе відповідальність за розвиток місцевої інфраструктури, побудову нових і підтримку існуючих соціальних об'єктів. Починає активно розвиватися «інститут соціального партнерства», «інститут соціального контракту» й інші корпоративні інституції та створюються умови для найбільшого сприяння розвитку й поліпшенню соціального середовища.

Запровадження соціального корпоратизму, ідеології і методів корпоративного управління в соціальній сфері міст створює й нові «соціальні» функції бізнесу, а також презентує нові форми партнерства – соціального, які базуються на спільних соціальних інтересах і соціальній відповідальності, задоволенні соціальних потреб учасників бізнесу й інших учасників суспільних відносин.

Особливістю участі бізнесу у вирішенні соціальних проблем на місцевому рівні є те, що необхідна його участь у створенні соціальних фондів розвитку й здійсненні соціальних інвестицій, які прирошують соціальний «людський капітал», створений у соціальній сфері і використовуваний у бізнесових структурах. Зростання соціальної відповідальності підвищує як конкурентоспроможність кожного суб'єкта господарювання, так і конкурентоспроможність міст і самих регіонів загалом. На сьогодні в регіонах і містах участь бізнесових структур у вирішенні соціальних проблем міст і безпосередньо їх соціальної сфери вкрай нерівномірна. Якщо виходити з галузевої належності підприємств, то найбільшу соціальну відповідальність виявляють містоутворювальні економічно стійкі підприємства металургійної, нафтопереробної, хімічної, машинобудівної, газової промисловості. Водночас далеко не всі підприємства, які були створені в пострадянський період, до соціальних проблем територій, на яких вони розташовані, виявляють належну увагу. Цьому певним чином не сприяє той факт, що інституційні основи участі бізнесу в соціальній діяльності міст поки остаточно не сформовані. Через це розвиток процесів спільної діяльності з чітко визначеними рівнями КСВ відбувається вкрай повільно, хоча воно б могло допомогти вирішенню багатьох гострих проблем розвитку територіальних громад шляхом широкої їх участі у вирішенні спільних проблем і досягненні спільних інтересів.

Серед напрямів підвищення соціальної активності господарюючих суб'єктів особливу роль може відіграти корпоративне соціальне партнерство. Зміст і технологія формування корпоративних соціальних відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесовими структурами та організаціями соціального обслуговування в їх внутрішньому міському середовищі є найспорідненішими і близькими за змістом саме до корпоративного соціального партнерства. Воно репрезентує багатосуб'єктність узгоджувальних процесів співпраці між суб'єктами господарювання у вирішенні різних найважливіших соціально-економічних питань.

Розвиток соціальних корпоративних відносин у соціальних сферах шляхом запровадження корпоративних засад управління повинен бути зведений до впорядкованого соціального, економічного й політичного діалогу між місцевою владою, господарюючими на ринку суб'єктами, їх робітниками, споживачами та



іншими учасниками трудових відносин. Їх створення веде до економічних, соціальних, організаційних і нормативно-правових взаємних зобов'язань у реалізації суспільних, колективних та індивідуальних інтересів. Таку систему відносин у соціальній діяльності й функціонуванні соціальної підсистеми слід розглядати як особливий вид соціального партнерства.

Соціальними пріоритетами участі й підвищення уваги бізнесу в межах такого партнерства в соціальному середовищі можуть бути: участь у створенні освітніх програм, планів, у заходах з охорони здоров'я, культури, спорту, удосконаленні освітянської інфраструктури та здійсненні інших соціальних процесів, які призначені для реалізації інвестицій у створення соціального капіталу. Пріоритетними напрямками спільних дій повинні визначатися галузі соціальної сфери, у яких вирішуються такі питання:

- вирішення питань розвитку освіти як основи створення людського капіталу, людського розвитку та соціального прогресу суспільства;
- визначення освіти як сфери інвестицій у людину, підвищення рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці, мобільність робочої сили, гідні умови її проживання й безперервне навчання;
- формування і створення людського капіталу як найпродуктивнішої сили суспільного розвитку;
- поліпшення якості життя й забезпечення соціальної безпеки кожної людини та її прагнення жити за європейськими стандартами;
- формування високих стандартів якості життєдіяльності і критеріїв оцінки діяльності за рівнем їх досягнення;
- поліпшення якості й забезпечення доступності медичних послуг і розвиток їх якісних характеристик;
- відповідність освіти вимогам ринку праці;
- підвищення ефективності ринків робочої сили і збільшення інвестицій у людські ресурси тощо.

Водночас соціальне партнерство, побудоване на принципах корпоратизму, не підміняє функцій органів управління соціальною сферою, а доповнює їх, конкретизуючи та поділяючи їх соціальну відповідальність. Процеси співпраці дозволяють не допустити існування нічийних зон соціального буття і соціального розвитку. Вона зменшує відчуження широких верств населення і господарюючих суб'єктів від проблеми участі в управлінні власними справами в соціальній сфері. Корпоративні соціальні інвестиції «на місцевому рівні» і можливість прирощення за їх рахунок «соціального капіталу» стає органічною частиною місцевих і національних активів, які вивезти з країни неможливо. Спільні програми й проекти корпоративної участі жителів, бізнесу й влади формують соціальні результати їх спільного розвитку [156, с. 61]. А інститут соціального контракту стає найсприятливішим для режиму покращення якості соціального середовища. Створюються умови переходу від разової благодійності до системної участі в реалізації стратегій соціального розвитку міст, розробки і здійснення соціальної політики, відбувається глибоке інтегрування в місцеву діяльність ринків і бізнесових структур.

У соціальній сфері партнерство і його різновиди як суспільні явища міст треба розглядати як організаційний спосіб співробітництва і співпраці жителів, обумовлених збіганням інтересів, з метою їх досягнення й отримання позитивних результатів. Серед організаційних форм існуючих видів партнерства розрізняють асоціації, альянси, різні товариства, союзи тощо, які створюються на принципах законності, добровільності, рівноправності учасників, паритету їх інтересів, взаємоповаги та взаємних поступок заради досягнення спільних цілей.

Напрями партнерства в містах і регіонах можуть охоплювати практично всі сфери людської життєдіяльності. Найприйнятніші, на нашу думку, види соціального партнерства і організаційних форм об'єднань учасників і суб'єктів партнерських відносин подані на рис. 3.3, а поява нових і впорядкування діючих відносин у цій сфері і в її внутрішньому й зовнішньому середовищі партнерських відносин стають соціальним чинником і невід'ємним елементом процесів соціального розвитку суспільства.



Рис. 3.3. Види соціального партнерства і організаційно-правові форми об'єднань учасників і суб'єктів партнерських відносин

Основними суб'єктами партнерських відносин у соціальній сфері можуть бути окремі соціальні групи населення, представники професійних шкіл, територіальна громада, влада, представники бізнесу, держава та інші, які в економічному й соціальному житті суспільства є самостійними і відносно незалежними від влади організаціями.

В наведених організаційних формах і схемах соціальної взаємодії і об'єктивується інститут соціального партнерства. А в контурах саморегуляції діяльності населення з'являється активний елемент розвитку – соціальний корпоратизм.

Соціальний корпоратизм як тип соціальних відносин у ринку стає новою філософією, новою управлінською технологією і механізмом об'єднання осіб і колективів, суб'єктів господарювання місцевої влади й бізнесу. Він створює мотивацію прагнення людей до соціального спільного розвитку, на основі рівноправ'я й демократичності, шляхом об'єднання ресурсів, спільних знань, спільно виробленої і підтримуваної кожним агентом дії соціальної поведінки, навичок діяльності й корпоративних прав, що ними породжуються, пов'язаних із їх соціальним добробутом і розвитком.

На етапі організаційного проектування процесів соціального партнерства задля підвищення якості соціальних послуг жителям необхідно вирішити низку завдань ресурсного та інституційного управлінського характеру, у тому числі:

- конкретизація соціальних прав жителів міста;
- визначення об'єктів і зацікавлених учасників поглиблення соціальних корпоративних відносин;
- вибір видів організаційних форм соціального партнерства;
- оцінювання ресурсної бази учасників (форма власності, видів використовуваних ресурсів і умови їх можливої спільної співпраці);
- конкретизація видів відносин і технологій їх реалізації;
- визначення кількості й змісту соціальних процесів соціального партнерства;
- розробка проектів створення соціальних партнерських об'єднань;
- розробка статутів, положень і управлінських функцій діяльності соціальних партнерів у межах корпоративних соціальних об'єднань;
- вибір і обґрунтування змісту аналітичного й управлінського інструментарію як засобу впливу на забезпечення злагодженості і якості партнерських відносин.

Корпоративний характер партнерства в соціальній сфері й використання моделі корпоративного управління розвивається на принципах корпоративного управління. Принципи корпоративного управління наведено на рис. 3.4 [84, с. 44]. Організаційна культура корпоративних відносин, інноваційні моделі організаційних структур органів самоорганізації та інші складові корпоративного управління підвищують компетенції територіальних громад, як первинних суб'єктів місцевого самоврядування, і розвивають демократичні засади їх існування.



Рис. 3.4. Принципи корпоративного управління, в яких розкривається корпоративний принцип партнерства в соціальній сфері

Соціальний корпоратизм пропонується розглядати як тип соціальних корпоративних відносин, що виникають на ґрунті спільності соціальних, суспільних інтересів, формують соціальну мотивацію розвитку соціально-економічних систем і об'єднують для досягнення спільних цілей індивідуальні, колективні й громадські зусилля та ресурси, які реалізуються на договірних засадах, спільній відповідальності і повноваженнях.

Дослідження еволюції соціального корпоратизму в муніципальних утвореннях демонструє, що його суб'єктами були автономні об'єднання громадян (територіальні колективи, громади, комуни тощо) за місцем їх компактного проживання з власними традиціями здійснення місцевого самоврядування. Такі об'єднання були здатні організувати власну життєдіяльність і її забезпечення та відстоювати власні інтереси. Їх головною особливістю є те, що вони формувалися природним шляхом. У своєму розвитку вони трансформувалися з простих об'єднань громадян до корпоративних об'єднань, які в науці управління отримали назву муніципалітаріїв (муніципальних корпорацій). Набувши такої форми

діяльності, вони вже були здатні вирішувати не тільки місцеві питання, а й впливати на соціально-економічний розвиток країни загалом.

Конституцією України встановлено, що територіальною основою місцевого самоврядування в Україні є село, селище, місто, а первинним суб'єктом місцевого самоврядування також є територіальні громади, тобто колективи громадян, які проживають у населених пунктах. Визначається, що останні та їх самоврядні органи роздержавлені й мають певну автономію. Вони наділені власними повноваженнями, у тому числі правом самостійно формувати власні органи управління, а також іншими майновими та немайновими правами. Відбулася інституціоналізація права на комунальну власність. Але, незважаючи на те, що ці ключові положення, які є суто корпоративними, було розвинуто та закріплено в Законі України від 21 травня 1997 р. «Про місцеве самоврядування в Україні», територіальним громадам так і не було надано статусу корпоративних об'єднань [39, с. 223 – 270].

Зазначене підтверджує, що корпоративний спосіб господарювання і самоврядування закріплені навіть у законодавстві нашої країни про місцеве самоврядування. Головною корпоративною ознакою територіальних колективів є надані права діяти на корпоративних засадах для вирішення місцевих справ. До ключових рис муніципальних корпорацій належать такі:

- становлення територіальної громади як суб'єкта корпоративних прав, що передбачає реальне набуття ними статусу самоврядних територіальних колективів;
- інституціоналізація прав територіальних громад, у тому числі й на муніципальну власність;
- становлення муніципальної власності та господарства як об'єкта корпоративних прав через закріплення за територіальними громадами певних матеріальних і фінансових ресурсів, обсяг яких відповідатиме завданням і функціям, покладеним на органи місцевого самоврядування;
- організація управління корпоративними правами.

Як і в господарських товариствах, органи місцевого самоврядування підзвітні територіальним громадам та відповідальні перед ними за результати своєї діяльності. Наприклад, багато з них проводять референдуми з питань місцевого значення, громадські слухання, опитування громадської думки, широко висвітлюють результати діяльності в засобах масової інформації та публікують у пресі відповідні щорічні звіти, тобто за способом утворення, функціями та правовим режимом діяльності муніципальні корпорації, їх органи управління та підприємства належать до юридичних осіб публічного права: вони створюються шляхом видання публічно-правових актів (законів, постанов, указів, розпоряджень тощо), обсяг їх повноважень та функцій, сфери діяльності регламентуються нормами публічного права. Однак господарська діяльність цих суб'єктів, майнові відносини регулюються нормами цивільного та господарського права.

У сучасних умовах партнерські стосунки між різними соціально-економічними об'єднаннями є одним із шляхів підвищення ефективності їх діяльності. Партнерство – це насамперед взаємовигідні відносини між двома

або більше організаціями, кожна з яких при цьому зберігає свою незалежність і самостійність.

Спочатку термін «соціальне партнерство» розглядався виключно для характеристики соціальної спрямованості ринкової економіки, її соціалізації в рамках створення інститутів і механізмів узгодження інтересів основних учасників виробничого процесу – роботодавців і працівників, а самі відносини партнерства мають корпоративний характер. Втім вивченню механізмів партнерства та створення науково обґрунтованої бази для їх грамотного конструювання і включення у реальну соціальну політику достатньо уваги не приділялось. Тому розробка концептуальної бази для формування моделей і методів партнерства, міжсекторної взаємодії і суспільної праці стало гострою необхідністю сучасного моменту соціально-економічних перетворень в країні.

Вирішення проблем, пов'язаних з практичною організацією повсякденного життя громадян, передусім повинно здійснюватися на місцевому рівні. З центру не розгледіти, чи вивозиться сміття з наших дворів, чи є місце для занять спортом наших дітей і чи можемо ми вчасно отримати медичну допомогу. Для вирішення цих та багатьох інших проблем необхідний високий ступінь залучення громадян до системи управління на місцевому рівні. Форми такої участі відомі – це:

- вибори органів місцевого самоврядування;
- громадський контроль за діяльністю виконавчих органів;
- участь в обговоренні проектів найбільш важливих рішень місцевого рівня, зокрема бюджету;
- внесення пропозицій до програм соціально-економічного розвитку;
- безпосередня участь у заходах щодо соціально-економічного розвитку території місцевої громади.

Форми участі громадян у вирішенні місцевих соціальних проблем закріплені законодавчо, утім, досвід свідчить, що жителі місцевих громад не використовують повною мірою ці можливості на залучення їх до застосування наданих прав, а відтак, і підвищення їхньої відповідальності за все, що створюється суспільною працею. Це і мотивує до запровадження корпоративного управління в організаційну діяльність.

Здійсненню репрезентативної функції та захисту корпоративних інтересів територіальних громад сприяє закріплене, зокрема, у ст. 15 Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» [108], право органів місцевого самоврядування на добровільне об'єднання в асоціації, спілки тощо. Останні створюються для захисту прав і законних інтересів відповідних територіальних колективів, більш ефективного здійснення повноважень відповідних органів місцевого самоврядування, забезпечення координації їх діяльності у вирішенні міжтериторіальних завдань. У такий спосіб виконано вимоги ст. 10 Європейської Хартії про місцеве самоврядування [47, с. 74].

Організаційними формами, за допомогою яких здійснюється захист інтересів і прав місцевого самоврядування на загальнодержавному й регіональному рівнях, є відповідні асоціації та спілки самоврядних

територіальних утворень, їх правомочних представників. Вони створюються для координації діяльності цих органів, більш ефективної реалізації прав та інтересів самоврядних територіальних громад. Нині в Україні існують як загальноукраїнські, так і регіональні асоціації органів місцевого самоврядування, діяльність яких є важливим фактором суспільного й державного життя, у тому числі й щодо забезпечення прав і законних інтересів органів місцевого самоврядування на різних рівнях державної влади. Створення муніципальних асоціацій, які вступають у корпоративні відносини з органами місцевого самоврядування та бізнес-організаціями, є переконливим свідченням потужного інтеграційного потенціалу органів самоврядування в Україні.

Особливістю корпоративних відносин у місцевому самоврядування є те, що вони, зокрема, базуються на принципі соціального партнерства влади, громадськості й бізнесу та створюють передумови гармонічної реалізації інтересів зазначених стратегічних суб'єктів діяльності. Співучасть у розпорядженні спільною власністю територіальної громади повинні забезпечуватись через інститут використання корпоративних прав муніципалітету та акціонування комунальних підприємств, які формуються як прибуткові комунальні корпорації. Партнерство набуває характеру природного, необхідного і взаємовигідного за рахунок появи спільної мотивації і стимулів ефективної діяльності.

Сьогодні в Україні стрижнем соціального партнерства залишається співробітництво між роботодавцями та найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладання колективних договорів та колективних угод роботодавців з профспілковими організаціями [112]. Але корпоративне соціальне партнерство в місцевому самоврядуванні передбачає значно ширші межі спілкування, а саме в співпраці, що спрямовується на спільну участь у вирішенні соціальних проблем і взаємодії в соціальних процесах на територіях муніципальних утворень. Оскільки правовою основою соціального партнерства в Україні є тільки національні законодавчі та нормативні акти, які регулюють соціально-трудова відносини, необхідно створити і нормативно оформити засади для формування основ нового менталітету і поведінки соціальних партнерів на всіх інших ієрархічних рівнях – від національного до виробничого: не тільки соціальний діалог, консультації, переговори, а й спільні заходи, програми, проекти, завдання щодо запобігання соціально-трудова конфліктам та умови до їх подальшого врегулювання. Виходячи з цієї мети, потрібна трансформація свідомості кожного громадянина держави, цілеспрямована зміна соціальної ідеології протистояння на ідеологію соціально-трудова партнерства в напрямі соціального й економічного розвитку.

Для підприємців партнерство з органами місцевого самоврядування означає можливість розширити сферу діяльності, отримати муніципальний заказ забезпечити себе найбільш сприятливими умовами роботи аж до отримання в межах закону інших окремих пільг. Базою для одержання переваг має стати взаємовигідне співробітництво в інтересах громадян, територій, країни загалом. У разі проведення необхідної роз'яснювальної роботи можна очікувати

позитивних змін соціального статусу підприємців-партнерів у громадській думці. Бізнес зацікавлений у соціальній стабільності та в економічному зростанні місцевих громад. Комерційні компанії потерпають, хоча й непрямо, від втрачених можливостей щодо розширення ринку та мереж постачання. Окрім того, важливо визнати, що протистояння і корумпованість у суспільстві відвертає ресурси від їхнього належного використання. Фінансові ресурси, які призначаються для місцевого розвитку, у результаті корупції можуть опинитися в іноземному банку, замість того, щоб бути використаними на місцеві закупівлі та на стимуляцію місцевої економіки. Водночас корупція викривлює конкуренцію як у громадському, так і у приватному секторах. У більшості випадків послуги та продукція, які закупаються, мають нижчу якість, ніж ті, які очікувалися або які були передбачені контрактами. Довгострокова стабільність бізнесу також залежить від вільної та чесної конкуренції. Утім, ці випадки стосуються більше співпраці і партнерства заради отримання економічних вигід. У сучасних умовах господарювання є вкрай важливим залучення бізнес-організацій до соціального партнерства, метою якого є покращання якості життя і соціальний розвиток. До форм прояву такого залучення сьогодні належать благодійність та механізм соціальних інвестицій. Основним стимулюючим фактором, зокрема благодійності, є, у тому числі, податкові пільги. Так, згідно з Податковим кодексом України від 02.12.2010 р. № 2755-VI, передбачається податкова знижка за результатами звітного податкового року за фактично передані платником податку кошти або майно у вигляді пожертвувань або благодійних внесків неприбутковим організаціям, зареєстрованим в Україні та внесеним до Реєстру неприбуткових організацій і установ на дату передачі таких коштів та майна, у розмірі, що не перевищує 4% від суми його загального оподаткованого доходу такого звітного року [96].

Благодійна допомога з боку бізнесу може надаватися у вигляді товарів, робіт, послуг з метою провадження діяльності за такими напрямками, як сприяння практичному здійсненню загальнодержавних, регіональних, місцевих і міжнародних програм, що спрямовані на поліпшення соціально-економічного становища. Водночас поліпшення матеріального становища набувачів благодійної допомоги на тривалий період не здійснюється. А сприяння соціальній реабілітації малозабезпечених, безробітних, інвалідів, інших осіб, які потребують піклування, а також надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів, повинно бути стабільним. Кількість громадян, які постраждали внаслідок стихійного лиха, екологічних, техногенних та інших катастроф, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, не зменшується. А такі напрями, як розробка і реалізація науково-освітніх програм, підвищення статусу й матеріального забезпечення вчителів, учених, студентів, учнів, медичних працівників і працівників культури, надання допомоги талановитій творчій молоді, повинні розвиватися на засадах поглиблення й забезпечення співпраці. Необхідно створити нові умови для сприяння охороні і збереженню культурної спадщини, розвитку природно-заповідного фонду та природоохоронної справи, а також інших сфер соціального буття людини [28].



В Україні сьогодні діють податкові пільги компаніям, які використовують альтернативні джерела енергії та проводять інші заходи щодо охорони навколишнього середовища. Зокрема, згідно зі ст. 48 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища», здійснюється стимулювання раціонального використання природних ресурсів, охорони навколишнього природного середовища шляхом [110]:

- надання пільг при оподаткуванні підприємств, установ, організацій і громадян у разі реалізації ними заходів щодо раціонального використання природних ресурсів та охорони навколишнього природного середовища, при переході на маловідхідні та ресурсо- й енергозберігаючі технології, організації виробництва і впровадженні очисного обладнання й устаткування для утилізації та знешкодження відходів, а також приладів контролю за станом навколишнього природного середовища та джерелами викидів і скидів забруднювальних речовин, виконанні інших заходів, спрямованих на поліпшення охорони навколишнього природного середовища;

- надання на пільгових умовах короткострокових і довгострокових позик для реалізації заходів щодо забезпечення раціонального використання природних ресурсів та охорони навколишнього природного середовища;

- установлення підвищених норм амортизації основних виробничих природоохоронних фондів;

- звільнення від оподаткування фондів охорони навколишнього природного середовища;

- передачі частини коштів фондів охорони навколишнього природного середовища на договірних умовах підприємствам, установам, організаціям і громадянам на заходи для гарантованого зниження викидів і скидів забруднювальних речовин і зменшення шкідливих фізичних, хімічних та біологічних впливів на стан навколишнього природного середовища, на розвиток екологічно безпечних технологій та виробництв; надання можливості отримання природних ресурсів під заставу.

Але для якомога повної реалізації цих норм та вимог недостатньо організаційного забезпечення та форм співпраці, створення умов для участі в цих заходах пересічних громадян. Це потребує надання вищого статусу й розширення змісту актів соціального партнерства, які виступають зовнішньою формою домовленостей економічних суб'єктів як учасників соціально-партнерських відносин. Водночас в умовах політичної та економічної нестабільності найміцнішим елементом актів соціального партнерства залишається папір. Значення і роль цих актів не повинно зводитися до простої фіксації досягнутих домовленостей. Вони мають виконувати не тільки регулятивну функцію, а й стати основними документами правової захищеності і взаємної відповідальності за результати партнерських відносин. Акти соціального партнерства повинні стати важелем, що впливає як на рівень якості життя працівників і членів їхніх сімей, так і на соціально-економічний розвиток.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективні договори укладаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності й господарювання, які використовують

найману працю і мають право юридичної особи [107]. Також закон дає можливість укласти колективні договори в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Такі договори укладаються на державному, галузевому та регіональному рівнях на двосторонній основі. Позиція законодавця щодо актів соціального партнерства вказує на багаторівневність співпраці економічних суб'єктів від національного рівня до рівня підприємства, що, безперечно, є позитивним. І така співпраця має розвиватися в Україні особливо в періоди, коли підвищується соціальне напруження в суспільстві. Воно супроводжується скороченням робочих місць, зниженням соціальної захищеності працівників та інших верств населення, а це підвищує ризик виникнення конфліктів у суспільстві. Становлення й розвиток та формування практики укладення актів соціального корпоративного партнерства повинні сприяти не тільки зниженню соціального напруження в суспільстві, а й створювати умови організації колективної співпраці і регулювання для оптимізації соціальних спільних інтересів. Тобто мова йде не про існуючі «колективні договори й угоди», а про договори корпоративної соціальної співпраці, які можна розглядати як розширений за змістом і спрямованістю дій «соціальний контракт».

Поняття «соціальний контракт» бере свій початок від теорії суспільного договору, за якою люди віддають частину своїх суверенних прав уряду держави або іншому органу влади для того, щоб підтримувати порядок у суспільстві. Тобто це згода тих, ким правлять, на певні правила, за якими здійснюється правління. Серед визначних прихильників теорії суспільного договору були філософи Томас Гоббс, Джон Локк, Жан-Жак Руссо та ін. Теорія суспільного договору закладає підґрунтя історично важливої концепції того, що законна державна влада повинна будуватися на згоді підданих. Теорія спирається на міркування про так званій «природний стан» людини поза межами впорядкованого суспільства, коли її дії обмежені тільки сумлінням та протидією інших. Розглядаючи таку вільну несупільну людину, прихильники теорії суспільного договору намагаються пояснити, чому людині вигідно добровільно поступитися певною свободою задля переваг життя за умови політичного порядку.

Початок третього тисячоліття додав у теорію суспільного договору нові політико-прикладні аспекти. Широке трактування соціального договору передбачає його використання як особливої передумови державотворчого процесу, що забезпечує та гарантує утворення держави як соціальної організації з відповідними принципами реалізації прав і свобод громадян, затверджує особливі відносини між громадянами та державними органами влади через систему законів і принципів функціонування розподілених гілок влади. У сучасному світі необхідність суспільного діалогу в широкому його розумінні набуває нового значення.

Суспільство стикається з багатьма проблемами, які не можуть бути вирішені тільки державою, але потребують від держави організації певних дій. Соціальні договори – можливість змінити характер відносин між громадянином і владою, відновити довіру у сфері послуг і забезпечити

хорошу інтеграцію між соціальними службами допомоги. Так, для літніх людей місцева влада повинна виконувати свою провідну роль у здоров'ї і благополуччі громадян, а центральний уряд повинен забезпечити необхідними ресурсами, спираючись на підтримку місцевої інтеграції.

Слід також зазначити, що результати соціальної політики держави в Україні для дітей з неблагополучних сімей не досить ефективні, і держава не в змозі прямо працювати з багатьма з цих сімей. Колективні дії у цій сфері під керівництвом органів місцевого самоврядування можуть бути прискорені і провадитись під такою ініціативою, як «соціальний договір» з громадянином. Він може включати в себе ініціативи та заохочення шкіл щодо підтримки неблагополучних сімей, становлення їх як частини місцевого співтовариства, яке підтримує благополуччя дітей і сімей.

Приклади з Норвегії, Нової Зеландії, Канади вказують на те, як суспільне мислення забезпечує новий погляд на соціальні договори, підкреслюючи динамічний розвиток та складність соціально-екологічних систем. Оскільки стійкість соціально-екологічних систем у даний час є порушеною в результаті діяльності людини, є багато ознак того, що нові підходи до розуміння управління змінами є необхідними [182]. У світовій сучасній практиці соціальні договори (контракти) спрямовані на вирішення екологічних проблем суспільства. Соціальні контракти, які служили важливим концептуальним інструментом для управління взаємовідносинами між громадянами і державами в західних ліберальних демократіях, можуть бути розглянуті як можливі варіанти вирішення соціальних та екологічних проблем суспільства [185]. Ураховуючи складні й далекосяжні наслідки зміни клімату для соціально-екологічних систем [180], сьогодні відбувається активне обговорення потенційної ролі соціального замовлення як політичної відповіді на зміну клімату [186].

У зарубіжній практиці міського управління під час формування механізмів міської політики особлива увага приділяється формуванню організаційних структур, які є провідником нових ідей, технологій міського управління та дозволяють ширше використовувати весь потенціал міста. Так з'явився новий напрям взаємодії органів місцевого самоврядування з некомерційними організаціями – формування мереж організацій.

Формування мереж організацій має на увазі організацію на рівні муніципального утворення різних партнерств, у роботу яких залучені всі сектори місцевого співтовариства, які приймають рішення і разом працюють над їх виконанням, а в деяких країнах саме культура партнерських відносин стала важливою частиною проведеної державної політики. Національні уряди створили, або підтримали, більшість різних мереж партнерств, які тепер існують у багатьох країнах Європейського Союзу. Через ці мережі уряди шукають для співпраці партнерів з приватного сектору та громадянського суспільства для досягнення різних цілей, від стимулювання економічного розвитку до соціального згуртування.

Ірландія є позитивним прикладом таких ініціатив, які послужили моделлю в кількох європейських країнах. Через послідовні кроки в 1991-1994 рр. уряд утворив 38 партнерств, метою яких було вирішення соціальних

проблем на території. У 2000 р. у всіх округах і містах країни були встановлені партнерства, які працювали з проектами економічних, соціальних і культурних стратегій розвитку. Іншою країною, де партнерства стали суттєвим елементом організаційної структури, є Австрія, у якій партнерства координують заходи із зайнятості та забезпечують платформу для співробітництва між головними «акторами» на території муніципальної освіти [184].

Поради розвитку у Франції, регіональні угоди про зростання у Швеції і місцеві стратегічні партнерства у Великобританії – усе це лише частина цієї тенденції. Партнерства також процвітають в Австралії, Канаді, Новій Зеландії та Сполучених Штатах, де вони довго залучалися до різноманітних завдань – від координування політики на трудовому ринку до об'єднання ресурсів для економічного та соціального розвитку.

Партнерства, що існують сьогодні в країнах Європи і США і діють на договірних умовах, можна класифікувати за трьома основними напрямками, відповідним трьом типам первинних партнерств:

1. Локальні партнерства, створені з ініціативи окремих людей, часто «місцевих лідерів» спільноти, які бажають активно впливати на стан справ у своїй місцевості не тільки в економічній, але також у соціальній та культурній сферах. Дані партнерства більше тяжіють до вирішення соціальних проблем, складних комплексних завдань, які містять багато вимірів і вимагають різного типу знань щодо їх вирішення, як і різних типів ресурсів. Як правило, такі партнерства створюються за місцем проживання і об'єднують добровільні групи професіоналів, політиків для досягнення конкретної мети, наприклад, упорядкування двору, ремонт будинку тощо. Метою такого партнерства є отримання гранту або нагороди. Члени партнерства хочуть отримати певні кошти й брати участь у прийнятті рішень про те, як їх витратити [132, с. 5].

Прикладами таких партнерств є партнерства, створювані для вирішення проблем у конкретній сфері, наприклад у житловій політиці, освіті, охороні здоров'я (Housing Partnership, Education Partnership, Health Partnership).

2. Локальні партнерства, створені за ініціативою підприємців або, найчастіше, професійних організацій (кооперативи, об'єднання виробників тощо), які претендують на привілейоване становище в проведенні економічної політики. Партнерство прагне концентруватися на економічній діяльності і на створенні, просуванні та управлінні динамікою проектів у цій галузі. Прикладом локальних партнерств, створених за ініціативою підприємців, є агентство міського розвитку, метою якого є залучення інвестицій у проекти міського розвитку та стимулювання розвитку малого й середнього бізнесу. Агентства міського розвитку являють собою структуру, яка не входить до складу місцевої адміністрації і займається питаннями місцевого соціально-економічного розвитку. Як зазначає Я.П. Сілін у роботі «Місто і політика: проблеми формування та розвитку», переваги даної організаційної форми полягають у незалежності агентства від міської адміністрації та наявності в його штаті і серед залучених ним до співпраці осіб компетентних фахівців, що володіють широким арсеналом методів у сфері управління міським соціально-економічним розвитком [128, с. 120 – 121].

Місією агентства економічного розвитку міста є виконання ролі сполучної ланки між населенням, бізнес-співтовариством і владою під час розробки та проведення міської соціально-економічної політики. Юридичною формою, що найбільшою мірою відповідають цілям, завданням і функціям агентства муніципального економічного розвитку, є фонд або некомерційна організація. Агентство, як правило, створюється за рахунок коштів засновників. Джерелом покриття первісних витрат можуть бути донорські кошти, гранти міжнародних фінансових організацій, які також могли б виступати як засновники. Надалі фінансування роботи агентства можливе за рахунок фіксованої частки від залучених інвестицій, приросту прибутку від реалізованих інвестиційних проектів.

3. Локальні партнерства, створені за ініціативою органів влади державного або місцевого рівня, які, будучи відповідальними за підтримання інтересу до місцевих питань, компенсують недолік чи слабкість приватної ініціативи в проблемних районах. Даний тип партнерства спочатку має інтереси, що стосуються обслуговування населення (створення інфраструктури, підприємств комунального обслуговування і т. д.), а потім опікується вже більш загальними проблемами розвитку всієї місцевості.

Прикладом локальних партнерств, створюваних за ініціативою державних органів влади, є формування зон довірчого управління в США (Empowerment Zone). Зони довірчого управління – території, виділені для розвитку з максимально можливим залученням ресурсів комун, розташованих як на самій території, так і в найближчому сусідстві з нею [76]. Назва цих зон походить від ідеї наділення жителів великими повноваженнями в питаннях планування соціального й економічного розвитку території.

Розвиток зон довірчого управління в США почався в 1994 р. в результаті ініціативи Президента і Віце-президента країни щодо виділення коштів з федерального бюджету на спеціальні програми розвитку територій. За їх задумом ці програми повинні бути розроблені так, щоб дати локальним громадам, розташованим у цих зонах, можливість для зростання й пожвавлення в соціальному і економічному аспектах. Громади виявляють себе в проекті головним чином через недержавні об'єднання, які пропонують свої міні-програми, що вбудовуються в загальний проект. Суть цього механізму полягає в тому, що уряд оголошує відкритий конкурс на проведення системи заходів щодо поліпшення соціального стану на деякій однорідній території. Виграє конкурс не одна некомерційна організація, а свого роду корпорація з кількох таких організацій. Предметом заявки є комплекс документів, що складається із стратегічного плану саморозвитку громад деякої території, бізнес-плану, плану мобілізації ресурсів і технологій управління і з системи індикаторів, придатних для перевірки виконання стадій проекту та для оцінки якості виконання. Тільки коли всі зазначені умови дотримані, коли всі недержавні організації зібрані в єдиний проект, який відповідає виробленим спільно стратегічним цілям, держава відкриває фінансування. До цього моменту відбувається формування проекту в діалоговому режимі. Держава навіть виділяє кошти для допомоги некомерційним організаціям у підготовці проекту. У таких умовах ефективність

третього сектору повинна збільшитися, оскільки замість боротьби за обмежений державний ресурс у цивільній сфері виникають горизонтальні зв'язки між організаціями третього сектору, здатними взяти на себе скоординовану і збалансовану сукупність завдань з надання послуг населенню. Спільне вироблення стратегічного бачення проблем території та готовність взяти на себе частину завдань дозволяє визначити кожній організації власну роль у контексті загальної стратегії розвитку території [76].

З 1980-х рр. у Великобританії розширюється передача функцій з надання соціальних послуг від національного і регіональних урядів підрядникам недержавного сектору. У 2005 р. уряд Великобританії відкрито висловив свою повну підтримку практиці соціального підряду: «Змішана економічна модель забезпечення соціальних послуг населенню рівною мірою спирається як на державний, так і на приватний і суспільний сектори, є, на думку уряду, запорукою підвищення ефективності соціальних послуг, максимальної їх орієнтації на потреби клієнтів, а також повного задоволення потреб громадян». На договірних умовах близько 35 000 організацій громадського сектору надають населенню медичний догляд та / або соціально-побутове обслуговування. Загальний національний обсяг фінансування цих послуг у 2004-2005 рр. досяг 12 млрд фунтів стерлінгів (приблизно 24 млрд дол. США). Великий регіон (графство) у Великобританії в середньому витрачає 230 млн фунтів стерлінгів (близько 450 млн дол. США) на рік на придбання соціально-побутових послуг для дорослих та дітей. Усі функції з організації конкурсних закупівель цих послуг виконує орган, спеціально створений у межах управління соціального обслуговування населення [125].

Запорукою ефективною передачі основних функцій щодо здійснення соціальних послуг підрядникам недержавного сектору є встановлення партнерських відносин з організаціями приватного і громадського сектору, зайнятими у сфері надання послуг.

У практиці це відображається так:

- замовники та постачальники чесно й сумлінно виконують свої зобов'язання;
- замовники та постачальники спільно працюють над виконанням визначених цілей і досягають взаємовигідних результатів;
- умови договорів формулюються простою і чіткою мовою;
- сторони прагнуть до швидкого врегулювання будь-яких розбіжностей, що виникають;
- діє система заохочення ефективних результатів [61].

Робочі відносини між відділами соціального обслуговування та постачальниками послуг повинні ґрунтуватися на таких фундаментальних принципах:

- взаємна відповідальність – замовник чітко формулює свої вимоги, а постачальник забезпечує належне виконання послуг відповідно до умов замовника;

– відкритість та прозорість системи конкурсного відбору постачальників послуг;

– сталий розвиток системи соціального підряду – управління соціального розвитку має стимулювати інвестиції в соціальний сектор, а також всіляко заохочувати ініціативи постачальників щодо розширення спектру та покращення якості послуг;

– довіра – управління соціального обслуговування повинно виконувати свої договірні зобов'язання перед постачальниками (своєчасна оплата послуг, виплата встановлених додаткових винагород за підвищену якість тощо).

Під соціальним контрактом у Росії розуміють групову імпліцитну угоду про розподіл прав і обов'язків між державою і населенням, яка може закріплювати вертикальну або горизонтальну контрактацію в суспільстві. Для вертикального соціального контракту властива наявність нерівноправних учасників договору. За такого типу соціальної контрактації специфікація прав власності буде здійснюватися безпосередньо державою, яка буде насаджувати їх зверху. За горизонтального соціального контракту всі його учасники рівні і держава є спеціально створеною структурою для презентації та захисту інтересів всього населення.

У класичному варіанті горизонтального соціального контракту розподіл залишкового доходу серед широкого кола одержувачів забезпечується механізмами конкурентного й консенсусного політичного ринку. Держава виконує певний набір функцій як держава «невидимої руки». Держава «невидимої руки» мінімізує своє втручання в діяльність ринку, тому може існувати тільки в розвинутій ринковій економіці. Вона є «невидимою» у межах ринкового сектору, обмежуючи свою діяльність функціями «держави захисту», виступаючи у вигляді гаранта існуючих деперсоніфікованих норм [66, с. 41].

Некласичний варіант горизонтального соціального контракту з державою, що виконує функції «допомагаючої руки», виникає в умовах прискореної модернізації, спрямованої на подолання відставання в соціально-економічному розвитку в тих країнах, що не належать до європейської цивілізації. За цих умов формальна демократизація найчастіше обертається владою вузьких груп інтересів, які до того ж багато в чому виступають агентами економічних і політичних інтересів розвинених країн. Контрактна держава «допомагаючої руки» часто з позицій «формального» компонента зберігає авторитарний характер [66, с. 43].

У даних умовах особливого значення набувають контрактні практики взаємодії влади, бізнесу та населення на регіональному рівні. У зв'язку з цим необхідно відзначити, що, наприклад, від самого початку реформ реалізована на федеральному рівні в Росії програма інституціональних перетворень ліберального типу не тільки зіткнулася з потужною інституційною інерцією, але й породила реалізовані переважно на регіональному рівні альтернативні проекти, спрямовані на відновлення порушеної інституційної рівноваги шляхом рекомбінування історично сформованих інституційних структур.

На наш погляд, спільність базових підходів дозволяє характеризувати їх як різновиди певного типу інституційного проекту. Метою його є

відновлення в нових формах контролю над ресурсами території з боку консолідованої регіональної владної еліти. У межах реалізації таких інституційних проектів регіональні органи влади позиціонують себе як державу «допомагаючої руки». При цьому вони, спираючись на підтримку населення, вибудовують квазіфіскальні взаємозв'язки з бізнесом, особливо з великим. До подібних практик належать укладені угоди про соціально-економічну співпрацю і сформована система співфінансування виробництва суспільних благ владою і бізнесом на регіональному рівні.

Обмеженість легальних джерел фінансування діяльності регіональної і місцевої влади призвела до формування ними практик дофінансування своїх функцій за рахунок коштів підприємців регіону, що базуються на неформальних правилах. У результаті ряд дослідників (В.Л. Тамбовцев, М.В. Курбатова, С.Н. Левін та ін.), поряд з «білою зоною» відносин між владою і бізнесом у межах закону і «чорною зоною», пов'язаної зі злочинною взаємодією бізнесу й окремих чиновників, виділяють достатньо широку «сіру зону» взаємодії владних структур і підприємців [66, с. 39].

Основними формами залучення додаткових ресурсів бізнесу є «квазіподаткові» збори й «організоване спонсорство». «Квазіподаткові» збори являють собою додаткові, не передбачені законом платежі бізнесу до місцевого бюджету або в спеціально створювані фонди.

Аналіз практики свідчить, що в Росії до сьогодні в регіональному соціальному контракті влади та бізнесу наявні елементи двох типів соціального контракту, що можна розглядати як прояв об'єктивної тенденції до формування неklasичного варіанту горизонтального соціального контракту [148].

Розглянемо використання системи соціального контракту під час надання адресної допомоги в регіонах Російської Федерації. Сьогодні вже 12 регіонів Російської Федерації використовують технології нових можливостей у разі надання адресної соціальної допомоги бідним, а ще у восьми регіонах ці методики перебувають у стадії експерименту або плануються до введення.

Соціальний контракт, або договір соціальної адаптації, – це договір про взаємні зобов'язання між одержувачем адресної соціальної допомоги та суспільством (в особі органу, уповноваженого на надання державної соціальної допомоги). У договорі записується, що конкретно кожна сторона договору зобов'язується зробити, щоб змінити важку ситуацію (погане матеріальне становище) одержувача адресної соціальної допомоги шляхом активізації потенціалу незаможної сім'ї або незаможного самотнього громадянина з метою поступового переходу на самозабезпечення.

Ця модель соціальної роботи включає розробку програми індивідуальної соціальної адаптації – плану дій обох сторін договору соціальної адаптації, розробленого в результаті співбесіди та аналізу причин важкої життєвої ситуації і виявлених потенційних можливостей одержувача допомоги. Під час реалізації програми соціальної адаптації здійснюється соціальний супровід контракту з боку фахівця соціального захисту для допомоги і контролю за ситуацією.



Дана технологія є ринково орієнтованою та спрямованою на подолання соціального утримання, оскільки дає можливість малозабезпеченим громадянам за допомогою «стартового капіталу» або професійного потенціалу самостійно змінити своє матеріальне становище.

Перші експерименти роботи за новою системою з'явилися на початку 2000-х рр. відразу в кількох регіонах Російської Федерації – у м. Сиктивкар Республіки Комі та м. Перм (з 2005 р. – Пермського краю). За результатами експерименту методика отримала офіційне визнання, що відобразилося в прийнятті нових регіональних законів з адресної соціальної допомоги. З 2005 р. законодавство, що вводить в дію нові методики надання адресної соціальної допомоги, було прийнято ще в 10 регіонах Російської Федерації.

У багатьох випадках прикладом став досвід зарубіжних країн, де подібні системи функціонують уже кілька десятиліть. Основне завдання таких програм полягає в соціальній адаптації сімей, організації допомоги їм на якісно іншому рівні: не тільки матеріально підтримати у важкий період життя, але й допомогти знайти своє місце в суспільстві і в трудовій сфері.

У 2003 – 2005 рр. у трьох регіонах Росії (Республіка Комі, Тульська і Ростовська області) у межах проекту «Реформа системи соціального захисту в Російській Федерації» відпрацьовувалася методологія запровадження системи соціального контракту на базі досвіду Франції. Робота проводилася відповідно до угоди між Урядом РФ і Комісією Європейських Співтовариств, а координатором та активним учасником проекту з російської сторони виступало Міністерство охорони здоров'я і соціального розвитку РФ [148].

У технологічному сенсі соціальний договір можна трактувати як конкретний спосіб узгодження соціальних інтересів громадян та їх представників в органах влади, досягнення домовленостей між суспільством та владними органами щодо цілого комплексу питань з надання владою соціальних послуг населенню. Соціальний договір можна розглядати вже як інструмент коригування громадянами державної політики не лише держави загалом, а також її окремих регіонів чи територіальних громад. Водночас він є знаряддям демократизації виборчого процесу. Адже саме за допомогою виборів відбувається фактичне узгодження соціальних запитів населення та соціальної політики держави через вільне обрання виборцями тих партій чи кандидатів, соціально-економічні програми яких найкраще відповідають електоральним очікуванням суспільства [73].

Використання соціального договору в цьому сенсі не просто демократизує виборчий процес, але й перетворює представницькі органи влади на відкрите демократичне утворення, підзвітне й підпорядковане суспільству, аж до можливості усунення депутата, який не впорається належним чином зі своїми обов'язками.

Соціальні договори (контракти) для політичної підзвітності (SCPA) між громадянами і політиками або державними посадовими особами беруть свій початок з кінця 90-х рр. XX ст. Зокрема, їх використовували деякі філіппінські організації громадянського суспільства з метою забезпечення прозорого й підзвітного управління. Такі контракти з тих пір використовуються не тільки

в багатьох частинах Філіппін, а в ряді країн усього світу, щоб проактивно сприяти виконанню клієнт-орієнтованої політики та забезпеченню активної громадянської позиції. Провінційна мережа організацій громадянського суспільства є одним з піонерів у використанні соціальних контрактів, ключовим підходом у розробці яких стало забезпечення зворотного зв'язку й продуктивності задоволення запитів громадян.

Тож соціальним договором є обов'язково письмова угода між зацікавленими сторонами, спрямована на розвиток прозорого та підзвітного управління. Він є інструментом соціальної відповідальності, ініційований групами громадян щодо публічних посадових осіб, політиків і сервіс-провайдерів, які є підзвітними за свою поведінку та ефективність щодо надання послуг, затверджених громадських обов'язків. Соціальний договір спрямований на забезпечення регулярного інтерактивного діалогу між громадянами-виборцями і конкретними «акторами» (урядом, політичними діячами) щодо виконання своїх зобов'язань у галузі розвитку, зазначених у громадських платформах.

Такий договір також покликаний заохочувати активну громадянську позицію, приводячи до більш збалансованих відносин між управлінцями та громадянами (органами громадянського суспільства). Він також сприяє розвитку програмно-цільового лідерства, оскільки громадяни-виборці починають вибирати лідерів не для «гарного слівця», а фахівців з менеджменту й управління [181].

До головних принципів укладання соціального договору належать:

1. Сторони соціального договору повинні підтримувати та поважати права людини, проголошені законодавством України і міжнародним співтовариством.
2. Сторони соціального договору повинні забезпечити власну непричетність до порушень прав людини.
3. Сторони соціального договору повинні дотримуватись превентивного підходу до вирішення соціальних проблем територіальної громади.
4. Сторони соціального договору повинні здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан розвитку соціальної сфери муніципальних утворень.

Сформована практика укладення актів соціального партнерства в умовах ринкової економіки, що підтверджує придатність соціального партнерства бути інструментом соціальної політики та регулятором відносин між економічними суб'єктами. Разом з тим соціально-економічний розвиток держави невід'ємно пов'язаний із зростанням добробуту населення, який забезпечується на пріоритеті загальнолюдських цінностей.

На жаль, такими договорами на сьогодні регулюються тільки трудові відносини. Безумовно, предметна сфера актів корпоративного соціального партнерства створює можливості для учасників соціального партнерства більш мобільно, своєчасно, децентралізовано врегулювати різні сфери суспільного життя. Соціальні партнери, пов'язані корпоративними спільними зобов'язаннями, мають можливості в будь-який час, залежно від економічних потреб, самостійно забезпечувати захист власних економічних інтересів від внутрішніх і зовнішніх загроз. Такий захист реалізується шляхом створення

корпоративних соціальних об'єднань як у поточному періоді, так і на перспективу. Він має стимулювати органи місцевого самоврядування, бізнес-організації до укладання договорів соціального корпоративного партнерства для попередження, мінімізації та усунення негативних наслідків у діяльності. Регулятивні властивості актів соціального партнерства дають можливість забезпечити рух прогресивних ідей щодо модернізації й розвитку соціальної сфери на рівні місцевого самоврядування.

Сьогодні соціальний договір (акт про соціальне партнерство) можна розглядати вже як інструмент коригування громадянами державної політики не лише держави загалом, а й її окремих регіонів чи територіальних громад. Водночас він виступає як знаряддя демократизації виборчого процесу.

Україна має певний досвід укладання соціальних договорів. В Автономній Республіці Крим реалізується низка унікальних проєктів, спрямованих на підвищення соціального захисту громадян і створення сприятливих умов для життя. Серед них – програма «Соціальний договір», яка реалізується з 2010 р. Наприклад, у м. Саки укладено близько 8 тис. соціальних договорів з громадянами. У 2011 р. у межах реалізації програми відремонтовано дорожнє покриття на частині вулиць, здійснено капітальний ремонт центральної частини міста, а також міждворових проїздів. Обладнано дитячі майданчики, здійснено утеплення фасадів закладів сфери освіти, побудовано міні-котельню в гімназії [94]. Велика увага приділяється розвитку соціальної сфери, у тому числі питанням охорони здоров'я. Соціальний договір укладається письмово. Документ містить зобов'язання сторін і повинен забезпечити зворотний зв'язок замовників і виконавців, що, у свою чергу, має підвищити рівень відповідальності за його виконання. Під час розробки соціальних зобов'язань необхідно враховувати інтереси, потреби кожної територіальної громади, кожного її жителя [60]. У соціальних зобов'язаннях конкретно зазначається, що буде зроблено. Серед основних зобов'язань, які містяться в підписаних соціальних договорах, є:

- капітальний ремонт житлових будинків, дитячих садків, каналізаційних насосних станцій;
- розробка проєктно-кошторисної документації на реконструкцію водозабезпечення;
- капітальний і поточний ремонт зовнішнього освітлення, дорожнього покриття, покрівель житлових будинків, будинків культури;
- відселення жителів аварійних будинків;
- будівництво підвідного водогону, систем каналізації, полігону для утилізації твердих побутових відходів, газопроводу;
- реконструкція котелень, шкіл;
- установлення аптечних пунктів;
- обладнання дитячих ігрових майданчиків;
- газифікація населених пунктів.

Аналіз підписаних соціальних договорів свідчить, що під час формування їх змістовного наповнення основна увага зосереджується на виконанні окремих видів робіт, які хоч і мають важливе значення, проте

зосереджені на поточній діяльності органів місцевого самоврядування й не враховують стратегічні напрями соціального розвитку. Альтернативними напрямами щодо формування змісту соціальних договорів можуть бути поліпшення соціального статусу молоді, працевлаштування, вирішення екологічних проблем територіальних утворень тощо.

Орієнтовний розподіл функцій учасників соціального договору на рівні місцевого самоврядування наведено у додатку Т. Сторони, що підписують соціальні договори, роблять важливий крок до створення ефективної та відповідальної, підконтрольної влади на всіх рівнях. Такий підхід робить кожного громадянина активним і небайдужим помічником народного обранця щодо вирішення проблем, актуальних для розвитку територіальної громади, сприяє висловленню протесту, підвищенню обізнаності. На основі соціальних зобов'язань також передбачається подальше коригування планів соціально-економічного розвитку територіальних громад.

Таким чином, соціальний договір – це дійовий механізм контролю за виконанням обіцянок народних обранців та зобов'язань органів державної влади і місцевого самоврядування. На жаль, така форма соціального партнерства як «соціальний договір», законодавчо не окреслена. Проте відповідно до проекту Закону України «Про соціальне замовлення у сфері надання соціальних послуг» № 5236 від 16 жовтня 2009 р. передбачається існування соціального контракту – договору, що укладається між замовником та виконавцем соціального замовлення на підставі результатів відкритого публічного конкурсу, у якому регулюються відносини замовника й виконавця шляхом визначення прав та обов'язків сторін [113].

Але незважаючи на достатній період існування соціальних договорів і певний досвід їх використання, реальні результати, що отримані на основі соціальних договорів, ще не є впливовими і результативними. Як видається, причиною такого стану є недостатнє використання під час їх реалізації існуючих ефективних способів організації спільної праці, до яких у даному випадку належать розглянута ідеологія і практика корпоративної соціальної сфери.

Слід зазначити, що соціальний договір (контракт) на корпоративну співпрацю як найважливіший метод здійснення соціальної співпраці і партнерства відрізняється від перелічених різновидів договорів більшою конкретністю, строком виконання і відповідальністю за виконання.

Діяльність органів місцевого самоврядування базується на задоволенні та реалізації колективних інтересів і потреб місцевого співтовариства. У ланцюгу управління вищезазначені органи виступають як необхідні та важливі посередники між державою та суспільством. Максимальна наближеність до суспільства повинна пояснити найкращу зацікавленість і відповідальність органів місцевого самоврядування щодо задоволення потреб певної громади.

Більшості громадян однаково, на якому рівні влади їм надаватимуться послуги і прийматимуться рішення, що впливають на їхнє життя, оскільки для них має значення тільки результат. Щоб зміни відбулися, а послуги, що надаються, дійсно відображали інтереси громадян, останні повинні брати

безпосередню участь у їх створенні, вони повинні стати об'єктом спільних і скоординованих дій центральної, регіональної і муніципальної влади, громадських організацій та інших інститутів.

Відзначене вимагає від органів місцевого самоврядування все активнішого використання у своїй діяльності підходів соціального партнерства, залучення зовнішніх підрядників. Об'єднання зусиль у наданні послуг органами місцевого самоврядування обумовлено також необхідністю спиратися в цьому питанні не тільки на інтереси громадян, але й на інтереси місцевого бізнес-співтовариства [3]. А для цього на місцевому рівні повинні бути знайдені розумніші й ефективніші шляхи задоволення потреб і очікувань громадян, щоб органи місцевого самоврядування могли охопити своєю діяльністю кожного члена місцевої громади, забезпечили йому різноманітні можливості для власного особистісного розвитку та розвитку суспільства загалом. Одним із таких шляхів є створення корпоративних соціальних об'єднань, максимально можливих умов для організації тісного партнерства та співробітництва між інститутами громадянського суспільства та органами влади. Необхідність широкого залучення громадян до спільного вирішення соціальних проблем, створення дійсних правових демократичних механізмів взаємовідносин між органами влади та громадським рухом обумовлює необхідність прискорення запровадження корпоративних засад у спільне співіснування і спільний розвиток людства.

Сьогодні вже діють різні форми співпраці громадських організацій та органів місцевого самоврядування. Зокрема, з органами місцевого самоврядування співпрацюють молодіжні, жіночі, ветеранські та інші громадські організації. Хоча їх результативність щодо вирішення питань підвищення швидкості темпів соціального розвитку ще недостатня. Це спричиняється наявністю певних проблем: відсутні механізми підвищення правової освіти та захисту громадян; немає чітко сформованого третього сектору, який би був сконсолідований та взяв на себе функції замовника й виконавця в реалізації соціальних програм і замовлень органами державної влади та місцевого самоврядування. Громадські організації, рухи, партії, благодійні організації та фонди хоч і виконують певні соціальні функції, але в їх складі переважають замовлення членів тільки власних організацій. Відсутність механізму взаємодії та певного соціального партнерства між державною владою, місцевим самоврядуванням та організаціями третього сектору призводить до стримання демократичних процесів у суспільстві, що не сприяє соціальному розвитку і розв'язанню широкого спектру соціальних питань.

Під час організації й розвитку соціального партнерства між владою та громадськістю необхідно налагодити тіснішу взаємодію за рахунок розвитку і запровадження корпоративних соціальних відносин і корпоративної культури шляхом підготовки та укладання угод (договорів) про соціальну, корпоративну взаємодію за більшістю напрямів соціальної та економічної практики й створення простору муніципального соціального партнерства [160]. Водночас слід відзначити, що існують різні масштаби корпоративної спільної діяльності, які можуть охоплювати різні за змістом, обсягами й цілеспрямованістю види

робіт. У зв'язку з цим і різні види корпоративних соціальних договорів можуть мати певну специфіку. Певна практика розробки таких договорів уже має місце, але поки що коло питань, для вирішення яких вони укладаються, ще обмежене, а зміст цього договору не має усталеної форми. Надаючи соціальному договору корпоративної співпраці надзвичайно важливу роль у реалізації ідеології соціального корпоратизму, можна запропонувати такі його складові:

- дійові особи, які здатні впливати на різні цілі, стратегії і ресурси, необхідні для досягнення спільної мети підвищення темпів соціального розвитку;
- сформована спільна мета і цілі її реалізації;
- опис стратегій розвитку;
- перелік взаємних корпоративних соціальних зобов'язань, їх показників та соціальної відповідальності за їх здійснення;
- строки дії договору;
- контроль за виконанням договору;
- результати очікуваних соціальних і досягнутих соціальних зобов'язань;
- звітність і моніторинг стану виконання договору;
- фінансові джерела і їх розгляд;
- оцінка результатів співпраці й участі учасників договору;
- конкретна відповідальність кожного депутата міської ради за відповідні напрями тощо.

Корпоративна співпраця й соціальна участь громади, влади й бізнесу щодо дотримання умов договору повинна стати гарантом соціальної стабільності для реалізації соціальних пропозицій і політики в місті чи регіоні.

Соціальна участь полегшує процес налаштування інформаційної, аналітичної та нормативно-правової бази моніторингу соціального розвитку з метою швидкого та ефективного реагування зацікавлених сторін – учасників договору на потреби найуразливіших секторів.

Організована корпоративна участь зміцнює взаємодію з органами влади і водночас розвиває зв'язки співробітництва між різними суб'єктами в суспільстві (від суспільного до приватного секторів), сприяє підвищенню відповідальності суспільства загалом щодо подолання соціальних проблем.

Формуванню корпоративного соціального партнерства шляхом укладання корпоративних соціальних договорів повинно передувати здійсненню суспільного державно-приватного діалогу. Це передусім можливість залучення всіх учасників суспільного життя до участі в обговоренні спільних проблем з метою досягнення консенсусу. Саме в цьому й виявляється корпоративна сутність управління соціальним розвитком суспільства й соціальною сферою територіальних утворень зокрема.

Узагальнюючи вищенаведене, можна констатувати, що укладання соціальних договорів – це один із найефективніших інструментів урегулювання соціальних взаємовідносин між органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, з одного боку, та суб'єктами господарювання й громадянами – з іншого, яке полягає у партнерській співпраці щодо пошуку компромісів і підготовці узгоджених рішень з вирішення нагальних питань соціально-економічного розвитку й спільної участі у їх вирішенні.

### 3.3. Організаційні форми реалізації соціального корпоратизму у функціональних секторах соціальної сфери міст

Визначальними складовими соціального розвитку територіальної громади є рівень здоров'я й освіченості населення (загальної, професійної, культурної та духовної). Сьогодні знання є головною складовою людського капіталу, рушійною силою прискореного розвитку розвинутих країн. Економіка знань стала розглядатися як ключовий вектор їх конкурентної спроможності, а створення, нагромадження, розповсюдження й використання знань стає одним з пріоритетних інноваційних шляхів розвитку. Витрати на людський капітал починають переважати інвестиції у фізичний капітал. За оцінкою Світового банку, фізичний капітал у сучасній економіці формує 16% від загального обсягу багатства країни, природний – 20%, а людський – 64%. У Японії і Німеччині частка людського капіталу становить до 80% національного багатства [158, с.185]. Це обумовлено тим, що внески в людський капітал дають досить значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральні за характером економічний і соціальний ефекти.

У формуванні людського капіталу як первинний елемент визначається сукупність знань, які має не тільки кожна людина і кожний окремо взятий суб'єкт господарювання, а й суспільство загалом. Особливого значення набуває комбінація знань, що створює нові ідеї та сприяє розробці нових товарів і послуг, методів виробництва, ринків, матеріалів та інших матеріальних, нематеріальних і духовних благ. Знання розглядаються і як ресурс управління та влади. П. Друкер доводить, що в нових економічних умовах знання не є ще одним ресурсом такого самого порядку, що й традиційні фактори виробництва – праця, капітал та земля, а взагалі єдиним значущим ресурсом [82, с.12]. Наведені тенденції і закономірності вказують на необхідність надзвичайної уваги до проблеми створення й розвитку системи знань і забезпечення цієї складової якості людського капіталу в Україні.

Узагальнення наукових і методологічних напрямів розвитку процесів діючої системи освіти дозволяють визначити основні напрями її вдосконалення: формування системи безперервної освіти; удосконалення змістовної складової системи навчальних процесів; створення й упровадження інноваційних технологій, які формують конкурентоздатну систему знань; удосконалення мотиваційних стимулів навчання та інституційного забезпечення ефективного використання знань тощо. Структурно-організаційна й управлінська трансформація системи освіти здійснюється комплексом навчальних закладів і організацій, навчальними центрами та іншими складовими елементами освітянської сфери, які беруть участь у створенні, розповсюдженні й використанні знань. Велику роль відіграє розвиток інформаційної мережі системи освіти, що робить доступною систему знань для всіх прошарків населення, реформування нормативно-правової бази функціонування освітніх заходів, створення сучасної інфраструктури інноваційної діяльності в освітянському просторі країни.

Обумовлюється поява концепції неперервної освіти, зростання міжфахових і міжкультурних зв'язків, необхідність підготовки людей до діяльності в оточенні багатьох різноманітних культур, відтворення в людини потреби та можливості вийти за межі тих знань, які опановуються в навчальних закладах. Бажання до розвитку власного творчого потенціалу, навчання та вміння креативно мислити, швидко орієнтуватися в складних ситуаціях і приймати правильні рішення підтримуються урядом шляхом підвищення стипендій студентам, існування замовлення на підготовку фахівців, заходами з підвищення можливостей працевлаштування. Виявляються й нові вимоги до кінцевого результату – навичок фахівців щодо набутих знань. Передбачається спрямування системи освіти на новий тип результату – компетентнісний, а саме – не звичайної комбінації знань і навичок, а сукупності знань і навичок, орієнтованих на вирішення реальних завдань і опанування ключових компетенцій, які формують спроможність освічених людей до креативної діяльності. Обсяг знань, нагромаджений у процесі навчання, і практичний досвід повинні формувати додаткові якості людського капіталу, який безпосередньо впливає на соціальний розвиток суспільства і його економічне зростання. З цією метою створюються гнучкі і рухливі моделі підготовки фахівців, у яких будуть чітко виокремлюватись певні компетентнісні рівні освітньої складової людського капіталу. У тому числі: рівень професійно значущих якостей; рівень творчості особистості; рівень вищих психічних функцій; механізми саморозвитку; здатність до ефективної соціальної взаємодії і культури відносин; рівень ідентифікації та адаптації підготовки до сучасних вимог існування.

Сполучення показників якості всіх рівнів формує параметри концептуальної моделі сучасного висококваліфікованого фахівця за такими блоками: фундаментальних знань (знаннява грамотність), професіональних знань (функціональна грамотність), евристичних знань (креативна грамотність), комунікативність (корпоративна грамотність) і соціалізований блок (соціальна грамотність) [42, с. 19].

У складі вирішальних напрямів модернізації освіти на всіх рівнях розглядається і використання Інтернет-технологій та останніх досягнень за допомогою мультимедіа, що підвищує продуктивність навчання за рахунок розвитку дистанційного навчання й надання освітніх послуг у будь-який час і в будь-якому місці. Доцільно підкреслити, що первинні кроки в напрямі реформування освітньої галузі повинні здійснюватись саме на першому рівні суспільства територіальних громад муніципальних утворень. Основою реформування освітньої галузі є зміни, які повинні відбуватись у самих навчальних закладах: оновлення теоретичної, наукової та методичної підготовки навчання, змісту й структури навчальних планів і методичних матеріалів, зміна принципів побудови навчальних програм, удосконалення організаційного механізму управління навчальними закладами, розвиток інформаційно-комунікативних технологій та інші заходи. Інноваційні освітні соціальні послуги нової якості, які відповідають міжнародним стандартам, в остаточному підсумку приведуть до економічного благополуччя й соціального розвитку.



Водночас є низка проблем, які не сприяють руху системи освіти до вищих стандартів. Так, організації, що функціонують в освітньому просторі міст, знаходяться на різних стадіях розвитку, які утворилися внаслідок історичної і власної (індивідуальної) еволюції. Вони мають різні потужність, рівні розвитку, різну інноваційно-інвестиційну активність і різні масштаби діяльності. Як складові комплексної системи муніципальної освіти вони потребують «вирівнювання» інноваційних можливостей і певної організаційної модернізації. На рівні муніципальних утворень існує розгалужена мережа виховних і освітніх установ та закладів. У тому числі спеціалізовані базові школи, коледжі, технікуми, інститути, університети, структурні підрозділи перепідготовки кадрів, короткострокові курси тощо. Але сьогодні вони існують практично відокремлено і «виживають» самотужки. Недостатній рівень кооперації навчальних закладів відзначається не тільки в муніципальних утвореннях, а й на національному й міждержавному рівнях. Недостатньо розвинутим залишається інституційне середовище освіти і в межах національної системи. Потребують суттєвого вдосконалення й організаційні засади побудови наукового освітнього простору економіки знань, який належить до стратегічних напрямів розвитку вітчизняної освіти в контексті розвитку глобального освітнього простору.

Суттєву роль у забезпеченні якості освіти відіграє і форма власності освітніх закладів. На сьогодні виховні, дошкільні й загальноосвітні заклади передані в комунальну власність і стали складовими комунального сектору економіки міст. Технікуми й училища також належать до різних форм власності, а вищі навчальні заклади, підпорядковані галузевим міністерствам. Останнє не сприяє інтенсифікації інноваційних технологій у системі освіти. Зазначене свідчить, що реформування вищої освіти в Україні і перехід на демократичні основи її управління радикальних змін у вирішенні проблем освіти ще не забезпечують. На рівні регіонів не відбулось і політичних змін, хоч обласним управлінням освіти й були розширені функціональні права щодо координації діяльності й розвитку навчальних закладів. Поки що вони не супроводжуються позитивними змінами в стані системи на регіональному й місцевому рівнях освіти. Суттєвим недоліком освіти на цих рівнях є невідповідність освітньої професійної підготовки фахівців, які отримали освіту в даній місцевості, потребам регіонального ринку.

Одним з дійових шляхів поліпшення існуючого стану якості освіти, її відповідності вимогам стандартів освіти прогресивних країн Європи і гармонізації обсягів і структури підготовки фахівців усіх рівнів з потребами відповідних ринків праці може стати інтеграція освітніх закладів на корпоративно-кластерних засадах. Це дозволить об'єднати потенціали їх інтелектуальних і ресурсних можливостей, прискорити запровадження інноваційних освітніх технологій, створити умови запобігання необґрунтованості стратегічних заходів розвитку та вирішувати інші спірні проблеми. Останнє можна здійснити шляхом формування горизонтальної чи вертикальної кластерної корпоративної мережі навчальних закладів, у якій задіяні і роботодавці, і місцеві органи влади, бізнесові структури й громадські організації, а також самі жителі, які зацікавлені або використовують систему

знань у власній діяльності. Підвищення якості знань має здійснюватись за стандартами освіти. Вони створюються, затверджуються і контролюються державою відповідно до світових вимог, глобальних змін у суспільстві і з урахуванням сучасних потреб галузей економіки і соціальної сфери, підприємства яких розташовані на території відповідного регіону.

Найефективнішими організаційно-правовими формами і структурами освіти на регіональному і муніципальному рівнях, які слід створити за вищезазначених умов розвитку галузі освіти в соціальних сферах муніципальних утворень слід розглядати регіональні й муніципальні корпоративні освітянські об'єднання, які спрямовуються на формування безперервної цілісної й повної системи знань і задіяні в безперервному наскрізному ланцюгу їх формування. В освітянських об'єднаннях створюються умови для взаємообміну ресурсами, насамперед прискорюється освоєння інтелектуальних сучасних потужних освітніх технологій. Рівень компетентності суттєво буде підвищуватись на базі виробничих та операційних систем підприємств і організацій економіки міст (чи регіонів).

Водночас змінюється роль і підвищується відповідальність кожного учасника таких об'єднань. Так, університети мають розглядатись як центральні осередки регіональної (муніципальної) системи освіти, що будують свою діяльність за ланцюгом «школа-коледж (технікум) – університет – підприємство (фірма) – суспільство» шляхом створення споріднених, взаємодоповнюючих програм теоретичного і науково-практичного навчання та організаційних схем і процесів їх реалізації на договірних засадах партнерських корпоративних відносин.

Формування корпоративної системи якісної освіти на рівні регіонів і муніципальних утворень акцентує увагу на об'єднанні соціальних функцій освіти в межах освітнього простору територіальних громад. Поглиблюється і водночас розширюється спеціалізація об'єднань шкільної і професійної освіти, інтеграція освітніх процесів, системного впровадження й розповсюдження інноваційних освітніх технологій здійснюється системно. Контроль територіальної спільноти за рівнем професійності та освіченості людей, що отримали освіту в муніципальних закладах, стане прозорим і доступним для здійснення за всіма складовими етапу набуття освіти. Оптимізація мережі освітніх закладів і організацій, що реалізують процеси освіти на всіх рівнях освітнього простору країни, підвищить відповідальність органів місцевої та регіональної влади за їх забезпечення.

Імплементация функцій управління процесами створення людського капіталу у функції місцевого самоврядування потребує зміни освітньої інфраструктури соціальної сфери і побудови в ній інноваційних форм організації освіти та формування освітніх муніципальних і регіональних округів. У них реально створюються умови підвищення освітнього й культурного рівня суспільства, досягнутого в розвинутих країнах світу. Це відповідає змісту Великої Хартії університетів (1988 р.), Юнеско (1996, 1997, 1998 рр.), Асоціації Європейських університетів (2001 р.), розгляду

університетів як науково-промислових комплексів, формуванню у вищій освіті мережної бази для обміну інформацією та знаннями [82, с. 131].

Побудова мережної структури освіти мотивує перехід навчальних закладів на процесне і програмно-цільове управління, перегляд принципів побудови організації навчальних процесів, зміну організаційних схем проведення занять, розвиток менеджменту освіти, програмне забезпечення освітніх функцій і подальший розвиток державно-громадського контролю за формуванням місцевого, регіонального і державного ринку освітніх послуг. Мережна інноваційно-інституційна форма системи освіти в муніципальних утвореннях здатна змінити і роль соціальної сфери міст, а саме перетворити з обслуговуючої галузі на галузь соціально-економічної діяльності, яка в умовах ринку створює особливий вид товару – людський капітал суспільства. Водночас здійснюється і специфічна капіталізація відносин соціальної сфери та її підсистем з іншими підсистемами й організаціями. Запровадження корпоративних принципів управління, новітніх управлінських технологій розширює і якісно оновлює зміст загальних функцій місцевої влади щодо управління розвитком, розвиває процеси гармонізації й адаптації соціальних процесів до ринкового середовища.

Зазначене свідчить, що сформована в Україні система освіти повинна стати на шлях активної модернізації. Зміст модернізаційних заходів повинні визначати зміни, обумовлені сучасними уявленнями про розвиток освіти у європейському і світовому середовищі, і творче наслідування прогресивних форм вітчизняної освіти, а також зразки і форми організації освіти в розвинутих західних країнах.

Освітню складову людського капіталу і соціального ресурсу на рівні муніципальних утворень треба розглядати як цілісну систему виховних, оздоровчих, навчально-освітніх, професійно-навчальних, фундаментальних, науково-прикладних та інших технологій, що створюються на інноваційній основі, оптимальному ресурсному забезпеченні і спрямовуються на формування й розвиток розумової інтелектуальної діяльності людей та соціальний розвиток в умовах економічної свободи та конкурентного середовища існування суспільства.

Модернізацію системи освіти на основі корпоративного підходу доцільно починати з муніципальних регіональних систем освіти, з визначення місця й ролі кожної складової, одночасно сприймаючи їх як складові національної системи освіти. Серед основних напрямів організаційної модернізації системи освіти на рівні міста як першочергові слід виокремлювати модернізацію змісту й структури освітніх технологій та спрямовувати їх на формування компетентнісних знань і навичок; якісне оновлення функцій управління; запровадження інноваційних організаційних форм освітніх процесів; використання принципів організаційної корпоративної культури між учасниками; підвищення соціальної мотивації і соціального іміджу освічених людей; удосконалення організаційних механізмів управління освітніми закладами відповідно до корпоративної моделі організації муніципальної освіти.

Мережа освітніх закладів формується на ґрунті освітніх потреб територіальної громади. Їх урахування й забезпечення освітніми закладами

породжує соціальні зв'язки із суб'єктами господарювання і соціальну взаємодію та підвищує можливості соціального розвитку на основі спільних потреб та інтересів. Регіональна інтегрована система освіти може включати освітні заклади, освітні організації і виробничі підприємства різних форм власності, об'єднання підприємств малого й середнього бізнесу, які використовують спільне природне і соціально-демографічне середовище та спрямовують свою діяльність на формування і функціонування місцевих та регіональних ринків. Концептуалізація корпоративних засад і корпоративного управління системою освіти на регіональному й місцевому рівнях дасть їй нові можливості щодо подальшого розвитку.

Як приклад, наведемо модель освітнього муніципального округу, побудованому на принципах корпоративної організації й управління суспільною діяльністю. Складові корпоративної інтегрованої системи муніципальної освіти (КІСМО) наведені на рис. 3.5, а концептуальні засади побудови й функціонування освітнього округу територіальної громади наведено в табл. 3.5.

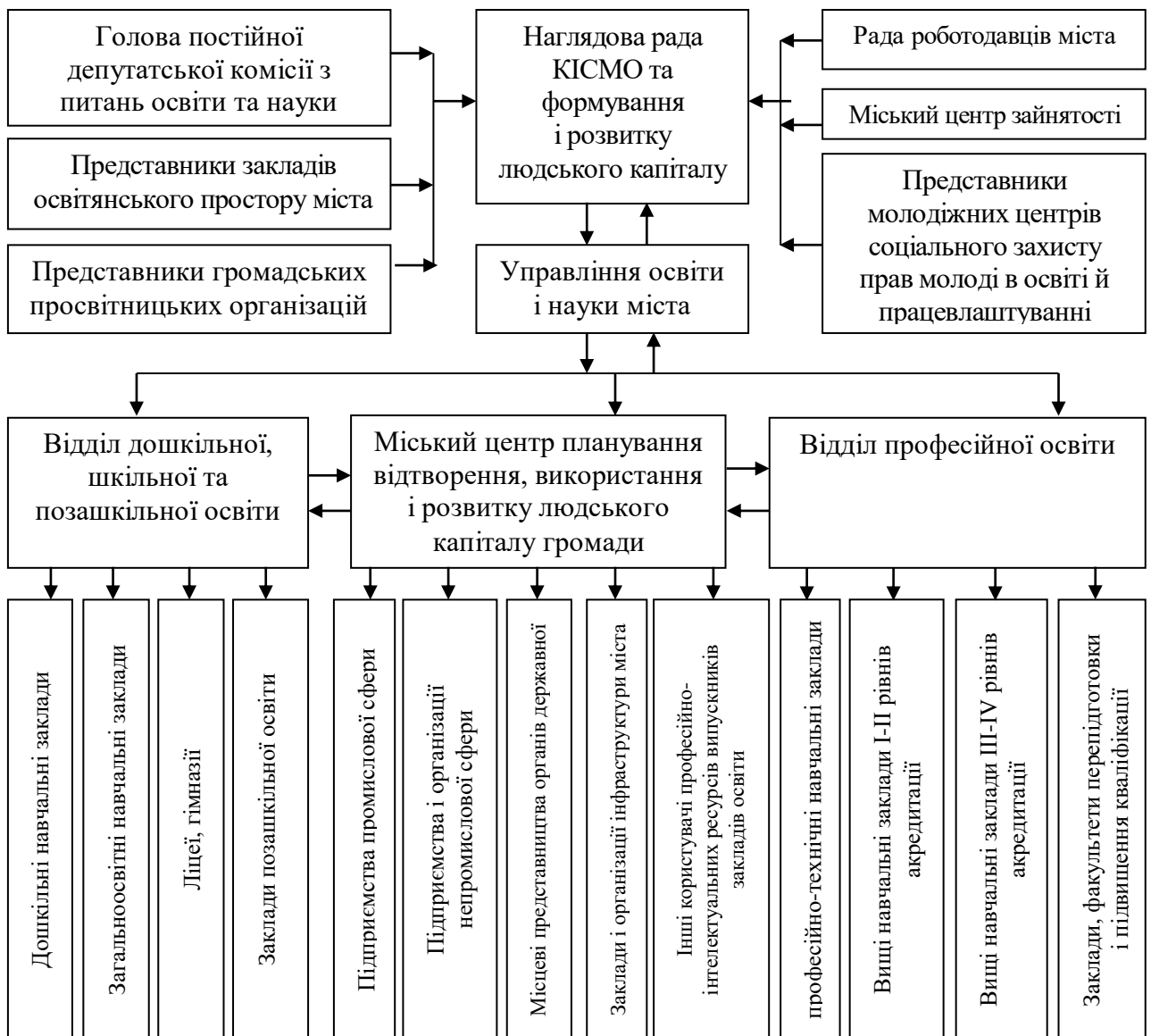


Рис. 3.5. Структурні складові корпоративної інтегрованої системи муніципальної освіти

### Концептуальні засади побудови організаційної модернізації соціальної сфери як корпоративної інтегрованої системи муніципальної освіти

Основні засади	Характеристика засад
1. Мета	Створення освітнього округу в територіальному просторі для вирішення системних проблем розвитку освіти міст і регіонів, забезпечення збільшення темпів зростання обсягів людського капіталу та покращання його якості за рахунок об'єднання ресурсів, можливостей і зусиль держави, органів місцевого самоврядування, їхніх територіальних громад, суб'єктів господарювання освітнього територіального простору і бізнесу, забезпечення позитивної динаміки процесів розвитку
2. Передумови і призначення	Конкретизація, систематизація і раціоналізація економічних, організаційних, соціальних, інноваційних та інших складових освітнього простору територій, уточнення й розвиток видів і напрямів взаємодії і співпраці суб'єктів господарювання, задіяних у процесах створення освітніх і допоміжних послуг. Визначення територіальних чинників впливу на їхню якість. Концентрація наукових, фінансових, трудових, технологічних та інших видів ресурсів для реалізації інновацій у розвитку освітньої галузі, а також інфраструктури територій, яка її забезпечує
3. Суб'єкти і організаційно-правові форми організації територіального освітнього простору	Держава, територіальна спільнота й органи місцевого самоврядування, вищі та середні, дошкільні й спеціальні навчальні заклади, органи виконавчої влади з питань освіти і науки, професійні училища, ліцеї, школи, центри перепідготовки та підвищення кваліфікації, підприємства бізнесу, бізнес-інкубатори, альянси, професійні асоціації, їх співпраця і партнерство, що формуються на договірних засадах і партнерських відносинах
4. Взаємовідносини учасників	Організаційно-правові й організаційно-управлінські відносини, що виникають як необхідні передумови здійснення трансакцій під час використання спільних ресурсів і нових відносин у межах нових організаційних форм співпраці в наскрізному інтегральному процесі підготовки. Правові відносини виникають як зобов'язання та відповідальність учасників щодо досягнення поставлених спільних цілей. Взаємовідносини учасників системи освіти базуються на положеннях укладених між ними цивільно-правових договорів, що будуть визначати взаємні права та обов'язки учасників, відповідальність сторін, систему загального контролю, порядок та наслідки припинення правовідносин
5. Принципи співпраці	Інституційна забезпеченість, правова самостійність, економічна незалежність, господарська самостійність, фінансова самостійність, соціальна відповідальність
6. Засоби чи інтереси співпраці	Інтелектуально-наукові, організаційно-управлінські, інформаційно-комунікативні, методичного і професійного обліку
7. Завдання діяльності освітнього округу	Інтеграція інтересів, потреб і зусиль територіальних громад для підвищення темпів створення знань складової як базису підвищення інституційності та продуктивності місцевого соціуму в напрямі економічного й соціального розвитку. Удосконалення існуючих та створення нових форм освітніх, обслуговуючих, виробничих, навчально-операційних систем для забезпечення якості освіти відповідно до європейських стандартів. Забезпечення умов для реалізації інтелектуального потенціалу молоді у сферах наукової, науково-технічної, культурної, духовно-виховної діяльності; координація напрямів ефективного

Продовження табл. 3.5

Основні засади	Характеристика засад
7. Завдання діяльності освітнього округу	використання навчально-лабораторної, методичної і наукової бази, комп'ютерних інформаційних технологій, соціальної та виробничої інфраструктури територій; створення й реалізація інноваційних процесів розвитку міста
8. Завдання органів управління	Створення балансу інтересів учасників та зацікавлених осіб для забезпечення ефективної діяльності в освітній сфері територіального простору; запровадження правил ефективного менеджменту і корпоративної організаційної культури відносин учасників, сприяння розвитку інноваційно-інвестиційних процесів; підвищення ефективності використання науково-викладацького та інших видів потенціалу, якісне обслуговування потреб і інтересів «споживачів» знань, можливість якіснішого задоволення потреб роботодавців (підприємств, організацій та органів влади) фахівцями різних кваліфікаційних і професійних груп; узагальнення вимог до формування стандартів якості освіти на кожному етапі навчання; вироблення принципів культури і «правил гри» у широкому діапазоні правових, економічних та соціальних умов суспільної взаємодії; збільшення соціального й економічного базису розвитку інфраструктури територій
9. Склад органів управління	Органи місцевого самоврядування, виконавчі органи міської ради, наглядова рада, науково-методична рада, виконавчі дирекції та інші, визначені статутом об'єднання органи чи особи
10. Склад наглядової ради	Мер міста, представники депутатської комісії міської ради з питань освіти та науки, представник управління освіти та науки міськвиконкому, представники навчальних закладів, представники ради роботодавців, центру зайнятості, підприємств і організацій, що увійшли в структуру освітнього об'єднання (див. рис. 3.5)
11. Склад науково-методичної ради	Представники наукових і методичних рад навчальних закладів, центрів підвищення кваліфікації, які відповідають за науково-методичне забезпечення навчальних процесів, практик, стажування, організацію проведення майстер-класів, формують стратегію розвитку освітніх технологій згідно з вимогами суспільства до якості знань
12. Склад і завдання виконавчої ради	Виконавчий орган управління територіальним освітнім простором, що формується з високопрофесійних фахівців з метою керівництва поточною діяльністю. Він презентує наглядовій раді стратегію розвитку освіти в місті, проект річного бюджету та іншу інформаційно-аналітичну й статистичну інформацію для контролю, аналізу та регулювання локальних й інтегрованих процесів організації та інноваційних технологій освіти, а також усіх видів її забезпечення. Після ухвалення планів виконавчий орган самостійно, у межах його повноважень, визначених чинним законодавством і внутрішніми нормативно-правовими документами, приймає рішення щодо поточної діяльності, узгодженої із Стратегією розвитку освіти в місті, програмами і проектами реформування, які увійшли в план соціально-економічного розвитку та спрямовані на досягнення місії створення єдиного територіального освітнього простору
13. Економічна мотивація і заохочення ефективного управління об'єднанням	Заробітна плата як основа якісного виконання обов'язків, перелік соціальних благ, визначений і затверджений Радою, забезпечення дотримання умов праці на робочих місцях фахівців і суб'єктів управлінської діяльності, які визначаються в умовах контрактів працівників і забезпечуються коштами з консолідованого бюджету освітнього об'єднання

Обґрунтування переваг формування й розвитку процесів системи освіти в межах територіальної громади (а можливо, й за ними) повинно включати появу більш ефективної сукупності інструментів впливу на розвиток освіти; склад освітнього ресурсного потенціалу соціальної інфраструктури громад; оцінку існуючого і можливості підвищення рівня розвитку складових освітньої сфери, ступеня раціонального використання її потенціалу; наявність системи прогнозування та стратегічного планування; реструктуризацію органів управління освітнього простору, перегляд змісту, методів і технологій надання знань.

Побудова цілісної гармонійної мережі організації й управління окремими взаємопов'язаними процесами формування людського капіталу дозволить скоротити шлях, який необхідно подолати людині до щабля вищої професійної зрілості, зменшить витрати часу і коштів на її становлення як творчої соціально-активної особистості, а також створить більш сприятливі умови для підвищення її творчої віддачі в суспільній праці та участі в процесах розбудови державності й підвищення конкурентоспроможності країни.

Якісне оновлення та розширення видів організаційних форм і методів соціального управління, створення системи науково-методичної, кадрової, інформаційної кооперації наявних освітніх закладів та організацій на території громади, співпраця з роботодавцями й структурами бізнесу створять міцний фундамент стійкого, регульованого процесу розвитку людського капіталу.

Особливість наведеної структурної моделі освітнього округу територіальної громади і концепції його побудови й розвитку полягає в тому, що підґрунтям його створення і функціонування є ідеологія і принципи соціального корпоратизму. Вони мають суттєві переваги над існуючими моделями, а саме: організація безперервної цілісної системи освіти в межах території проживання людини здатна ефективніше задовольняти потреби в людському капіталі всіх галузей і секторів регіонального господарства; створюються надійні, прямі й зворотні зв'язки між усіма учасниками, активний інформаційний обмін, якісні комунікації створюють нові джерела підвищення якості ресурсної бази розвитку. Створюються умови забезпечення стратегічних потреб у відтворенні людського капіталу й обсягах підготовки фахівців відповідних кваліфікаційних рівнів і спеціалізацій, у ротації спеціальностей, ліквідації неузгодженості потреб і пропозицій на ринку робочої сили, забезпечується дійовий контроль за якістю і конкурентоспроможністю підготовки молодих фахівців.

Поєднання ресурсів і можливостей освіти в межах освітніх округів здатне перетворити систему освіти на стратегічний ресурс суспільства, який надає йому його найголовнішу складову розвитку – людський капітал, формує його професійність, компетентність і творчі здібності. Створення освітніх округів у регіональній системі освіти дозволить чіткіше визначати сукупність об'єктивних параметрів її бажаного стану, керуватись ними під час розробки політики подальшого розвитку, а також виробляти чіткі орієнтири і критерії для визначення ефективності реалізації освітньої політики в містах і регіонах.

Кооперацію, спеціалізацію і концентрацію зусиль суб'єктів освітньої сфери, їх співпрацю і партнерство з владою, бізнесом і громадськими

організаціями слід розглядати як один з головних шляхів реформування системи освіти на рівні територіальних громад на сучасному етапі. Результат спільних дій дозволить підвищити гнучкість і забезпечити адаптацію системи формування знаннєвої складової й інтелекту розвитку людського капіталу, визначати та вдосконалювати ключові компетенції фахівців на рівні міжнародних стандартів. Об'єднання навчальних закладів різних рівнів за етапами формування людини як особистості і визначення її ролі як головного носія знаннєвих складових суспільства відповідає завданням реформування освіти України і забезпечення якості її реалізації.

Доцільність розгляду освітянських неприбуткових соціальних корпоративних об'єднань як організаційно-правових форм реалізації соціальних процесів визначається тим, що заклади освіти та організації, які бажають досягти успіху за рахунок упровадження прогресивніших способів управління і технологій, одночасно потребують для свого розвитку широкого спектру унікальних здібностей і глибоких знань, високої компетентності працюючих працівників. Ці вимоги проблематично здійснити в межах однієї організації, тому й виникають об'єднання, альянси, партнерства, мережні структури й кластери. У процесах соціальної корпоративізації відпрацьовуються механізми саморегуляції суспільства, що нагромаджують результати свого довгого історичного шляху функціонування й удосконалення у зв'язку із змінюваністю запитів суспільства. У соціальній сфері корпоративні об'єднання стають джерелом новаторських починань, створення нових інститутів і розробки відповідних норм та правил соціальної поведінки.

Корпоративні освітянські об'єднання являють собою складні багатоцентрові організації, що належать до типових ринкових структур, які виникають в умовах глобалізації. Об'єднання більше, ніж окрема галузь. Сформовані за власною ініціативою, вони можуть охоплювати широкий спектр галузей і послуг. У внутрішньому середовищі соціальних корпоративних об'єднань можуть виникати мережні структури як соціального, так і комерційного плану, ділові мережі компаній, які надають послуги не тільки в соціальній, а й технічній, адміністративній і фінансовій галузях. І хоча кожен регіон і місто має певні відмінні риси і підходи до об'єднання з метою управління процесами життєдіяльності, загальний результат їх розвитку підтверджує прогресивність цієї форми організації суспільної діяльності в ринкових умовах.

Використання ідеї корпоративізації в соціальній сфері взагалі можна описати за більш детальною характеристикою цієї форми територіальної організації суспільної діяльності. Загальними характеристиками соціальних корпоративних об'єднань є: територіальне розміщення учасників об'єднання, що взаємно доповнюють один одного і здійснюють суспільну діяльність незалежно від форм власності, переважно в горизонтальній площині, з безліччю ланцюгів взаємодії, що перетинаються. Межі муніципальних об'єднань можуть визначатись не тільки організаціями, між якими існують тісні горизонтальні, вертикальні або структурні площинні зв'язки. Вони можуть вплинути на рівень конкурентоспроможності та її складових



і організацій, дії яких можуть поширюватись далеко за межі муніципалітетів. Соціальні корпорації можуть складатися з організацій різних галузей, але їх використання може бути ефективним у межах соціальної сфери, у якій діяльність усіх складових спрямовується на спільний результат – соціальний розвиток громади. Тобто особливостями соціальних корпоративних об'єднань, які їх можуть зробити значущими в забезпеченні прискорення темпів соціального зростання муніципальних утворень, може розглядатись широка і специфічна спрямованість діяльності соціальної галузі.

Корпоративні об'єднання забезпечують можливість конструктивного й ефективного діалогу між учасниками й іншими спорідненими інституціями. При цьому державні, індивідуальні чи спонсорські інвестиції окремих учасників дають користь відразу багатьом. Чіткі конкурентні переваги цієї організаційної форми діяльності полягають у підвищенні продуктивності праці за рахунок акумульованих здібностей багатьох, знижують трансакційні витрати під час використання ресурсів, підвищують доступ до маркетингової інформації, взаємодоповнюваність і професіоналізм адміністративного ресурсу [161].

Ефективність створення соціальних корпорацій на території міст зумовлюється також скороченням відстані між учасниками об'єднань, спрощенням процесів отримання інформації, зниженням витрат під час укладання договорів, зосередженням дійових зв'язків з незалежними і неформальними організаціями і між собою в одному структурному підрозділі. Під час створення об'єднань з'являються умови для ефективного використання організаційних чинників господарювання в континуумі між ринком та ієрархіями. Ці очевидні переваги корпоративних об'єднань дозволяють підвищити наукову обґрунтованість цін на муніципальні освітні послуги, зробити їх ближчими до економічних умов існування громади, порівняно із жорстким підвищенням загальних ринкових цін, пов'язаним зі змінами в навколишньому середовищі.

Значущість і роль соціальних корпорацій у муніципальних утвореннях визначає їх потенціал у створенні якісних соціальних послуг та отриманні соціальних вигід, без яких економічні вигоди не можуть мати сенсу. Соціальні корпорації можуть зробити суттєвий внесок у системне впорядкування й удосконалення соціальної кооперації на всій території муніципального утворення. Вони самі підвищують вимоги і створюють умови для забезпечення вищої якості соціальних послуг, створюють нові, підтримують і розвивають існуючі організаційні структури, форми життєдіяльності, мобілізують організаційний ресурс суспільства, зміцнюють довіру і покращують розуміння загальних інтересів.

Соціальні корпорації створюють унікальне підґрунтя для розвитку інноваційної діяльності, підвищення продуктивності розумової праці. Разом з тим широкий діапазон форм і видів кластерних структур, безумовно, потребує проведення в цьому напрямі серйозних дослідницьких робіт. А економіка знань, яка формується сьогодні у всіх галузях і сферах діяльності, цілком може бути орієнтована на пріоритетність розвитку корпоративної праці в суспільстві.

Центром формування освітянських і науково-дослідних соціальних корпоративних об'єднань повинні стати національні університети чи академії або групи науково-дослідних структур великих містоутворюючих підприємств. Такі об'єднання будуть створювати умови високих технологій та умови поєднання практичних і теоретичних знань. Останнє впливатиме на підвищення технологічного рівня виробництва соціальних та інших послуг.

Для формування об'єднань необхідна, перш за все, первинна ініціатива й виявлення ключових позицій. Тому більшість корпоративних об'єднань вважають початком свого створення перші організаційні збори, на яких формується колективний підхід майбутніх учасників, конкретизація їх загальних потреб і розвивається впевненість у тому, що вони можуть створити потужну інтегровану соціальну організацію, яка об'єднує всі види освіти. Вони стануть більш спрощеними для отримання субсидій, грантів, інвестицій у разі наявності інноваційної, цілеспрямованої, стратегічної, колективно виробленої концепції розвитку.

Зазначене свідчить, що здатність держави, регіонів і міст у створенні умов для формування й розвитку інтегрованих, сучасних форм організації освіти і управління нею в соціальних корпоративних об'єднаннях з метою підвищення рівня соціального розвитку сьогодні слід розглядати як революційний процес розвитку. Завдяки об'єднанню на засадах корпоратизму розширюється і сектор інших видів економічної діяльності, які будуть конкурувати за отримання контрактів, спрямованих на соціальний розвиток міст. Зміст і переваги запровадження корпоративних засад організації й управління процесами суспільної діяльності, проілюстрованих на прикладі освіти міста, слід розглядати як такі, що можуть використовуватися в будь-якій підсистемі соціальної сфери.

Це дозволяє за допомогою застосування проектного підходу запропонувати типові складові модернізаційних заходів щодо запровадження соціального корпоратизму в соціальну сферу (табл. 3.6).

Важливою умовою запровадження ідеї і концепції соціального корпоратизму в управлінні розвитком соціальної сфери міст є створення інституційного забезпечення його імплементації в місцеве самоврядування.

Інституційні підвалини і технології практичної реалізації соціального корпоратизму в місцевому самоврядуванні можна подати через побудову інституційного середовища й обґрунтування видів і змісту різних інституційних настанов формування й розвитку системи управління соціальною сферою міст на корпоративних засадах.

В економічній теорії і теорії управління інститути розглядаються як засоби з'ясування і пояснення поведінки економічних агентів, а також факторів і ресурсів виробництва продукції і послуг. Вони являють собою набір правил і норм, але повністю поведінку людей не визначають, а лише обмежують набір альтернатив, із яких кожен може вибрати ті, що відповідають їх власним критеріям. В Україні вже здійснюється інституціоналізація в межах перебудови інституційної основи національної економіки. Основи «неоінституціоналізму», який пояснює структуру та еволюцію «соціальних інститутів», заклав Р. Коуз.

**Зміст основних етапів проекту «Запровадження концепції корпоративного управління розвитком соціальної сфери міст»**

Назва етапу	Зміст	Очікуваний результат
1. Конкретизація проблеми соціального розвитку територіальної громади	Визначення соціальних потреб міста і способів їх задоволення. Розробка систематизованого каталогу соціальних послуг для задоволення соціальних потреб громади, які надаються соціальними закладами. Визначення переліку державних і муніципальних соціальних стандартів і нормативів, які регулюють якість послуг	Створення інформаційно-аналітичного блоку соціальних послуг: - визначення переліку і змісту якості послуг відповідно до стандартів; - отримання достовірної інформації про ступінь відповідності послуг вимогам стандартів; - окреслення шляхів вирішення проблемних питань розвитку соціальної сфери
2. Оцінка структурно-галузевої побудови соціальної сфери міста і її організаційної культури	Визначення мережі підприємств і організацій, які реалізують соціальні процеси (державних, змішаних тощо)	Визначення сукупності суб'єктів господарювання за галузевою ознакою і ступенем кооперації зв'язків, які є об'єктами безпосереднього управління з боку органів місцевої влади
3. Оцінювання організаційно-функціональних технологій системи управління соціальною сферою міста	Уточнення типу і складових існуючої системи управління галузями соціальної сфери (тип структур управління, організаційні форми управління, процеси управління, зміст організаційно-управлінської діяльності щодо формування взаємозв'язків і різних видів відносин у внутрішньому і зовнішньому середовищі)	Обґрунтування напрямів і змісту модернізаційних заходів щодо підвищення результативності системи управління соціальною сферою з метою переорієнтації її діяльності на вирішення стратегічних завдань корпоративного управління розвитком соціальної сфери
4. Визначення стратегічних пріоритетів розвитку соціальної сфери	Оцінювання місця, ролі і значення модернізації системи управління і регулювання розвитку соціальної сфери: - обґрунтування шляхів структурної перебудови операційної технологічної системи створення соціальних послуг; - наближення норм і стандартів соціальних послуг до європейського рівня; - визначення інноваційних форм управління соціальною сферою тощо.	Перелік і обґрунтування складу стратегічних заходів модернізації системи організації і управління розвитком соціальної сфери

## Продовження табл. 3.6

Назва етапу	Зміст	Очікуваний результат
5. Концептуалізація і інституціалізація системних функцій і завдань корпоративного управління розвитком соціальної сфери	Розробка, узгодження і затвердження концепції корпоративного управління розвитком соціальної сфери. Внесення змін і доповнень в статут міста і в зміст інших муніципальних інституцій	Перехід до самоврядного управління соціальною сферою на засадах корпоративного муніципального менеджменту. Формування нової інституційної спроможності органів місцевої влади
6. Розробка механізмів трансформації системи місцевого самоврядування в соціальній сфері міст на корпоративних засадах	Розробка економічних механізмів трансформації системи управління на впровадження корпоративних засад (програми, плани і проекти розвитку): - розробка функцій і завдань корпоративного управління соціальною сферою; - розробка науково-методичних засад здійснення трансформаційних процесів і моделей розвитку	Науково обґрунтована політика і стратегія соціального розвитку, регуляторні проекти, проекти співпраці, технічної допомоги, інноваційні програми. Моделі імплементації і адаптації міського самоврядування в соціальній сфері до використання концепції корпоративного управління розвитком соціальної сфери.
7. Визначення критеріїв і показників ефективності запровадження інноваційного підходу до трансформації системи управління соціальним розвитком міст	Порівняльний аналіз соціального розвитку за певний період часу за соціальними показниками і критеріями в розрізі секторів соціальної сфери, що відображають зміни в стратегічному плануванні, організаційних формах і схемах діяльності, інституційні зміни, зміни фінансового й економічного забезпечення	Отримання доказів ефективності укріплення в соціальних сферах інституту соціального корпоративного партнерства, муніципального приватного партнерства, нових організаційних форм і коопераційних зв'язків співпраці, появи нових економічних форм надання населенню якісних суспільних благ і їх своєчасного забезпечення

На сучасному етапі розвитку теорії і практики управління суспільними процесами новий інституціалізм розглядається як свого роду синтез капіталістичних і соціалістичних ідей у суспільному господарстві. Неокласична теорія стала розвиватись поряд з традиційним інституціалізмом як альтернатива класичній політичній економіці. Виступаючи з Нобелівською лекцією (1991 р.), Р. Коуз закликав «активізувати дослідження, які поглиблюють наше розуміння того, як працює реальна економічна система» [68, с. 308 – 319]. Серед основних напрямів неокласичної теорії стали розглядатись: нова інституційна економіка, теорія трансакційних витрат, економіка узгодження, теорія прав власності, теорія оптимального контракту, що пояснюють і спрямовують суспільну діяльність на забезпечення економічного добробуту, збереження й примноження соціальних досягнень і потребує обґрунтованого підходу до проведення соціальних реформ.

Економічна наука робить спробу дати оцінку економічних явищ і процесів на засадах інституційної економічної теорії, представники якої [57; 88; 89, с. 4 – 5] потребують пояснення сучасних явищ через теоретичні конструкції, які раніше ігнорувались. Вони стверджують, що існування трансакційних витрат веде до необхідності розгляду інституцій як ендогенних змінних моделей економічного розвитку. Серед позитивних чинників, що поки недостатньо використовуються в процесах розвитку і стримують позитивні зрушення, визначається нерозвиненість «інституційного середовища» і неприйняття нових інститутів значною частиною населення [79, с. 9]. Це актуалізує формування інституціональних засад запровадження соціального корпоратизму в управління розвитком соціальної сфери. Авторське уявлення їх складу, перелік базових основ і їх взаємодія наведені на рис. 3.6.

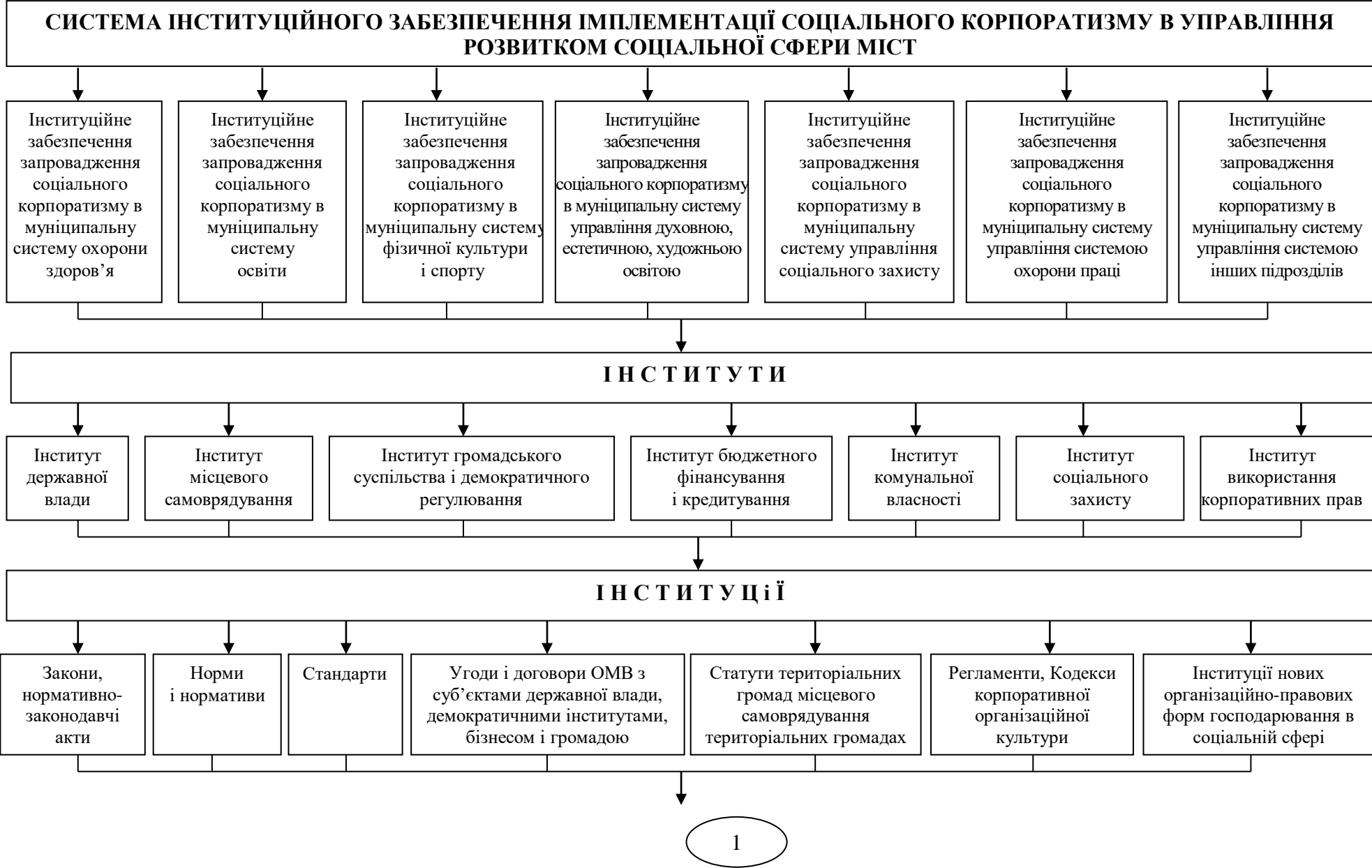
Середовище інституційного забезпечення є відкритою і високодинамічною системою, чому сприяє ідеологія і концепція соціального корпоратизму, урахування і розбудова розвиненої системи соціальних корпоративних зв'язків.

Корпоративні цілі соціального розвитку муніципальних утворень, функції і завдання в інституційному середовищі опосередковуються цілями кожного з інститутів на засадах корпоративних зв'язків, корпоративної організаційної культури, зв'язків соціальної кооперації, корпоративної взаємодії, координації зорієнтованих на підвищення якості стандартів життя, соціальних стандартів, організаційно-управлінських, структурних та інших зв'язків, що формують синергізм корпоративного управління розвитком соціальної сфери міст і роблять його системою.

Це створює позитивну мотивацію активізації публічної влади в питаннях формування муніципальної політики соціального розвитку, вибору і реалізації напрямів стратегічних програм і планів розвитку. Підвищується за умови їх формування й обґрунтованість вибору форм міжсекторної взаємодії влади, бізнесу й громади, підвищуються вимоги і створюються умови вдосконалення й інноваційного оновлення суб'єктів органів місцевого самоврядування.

Враховуючи вищезазначене можна стверджувати наступне:

Корпоратизм виник у системі суспільних відносин як спосіб спільного управління власністю, за якого господарювання здійснюється через договірні відносини в процесах задоволення групових і особистих економічних інтересів людей. Теоретичне дослідження властивостей і рис корпоратизму свідчить, що його роль у суспільстві не обмежується спільним взаємовигідним господарюванням задля створення економічних благ, а тлумачиться значно ширше. Він створює ідеологію управління, що формує спільну мотивацію власного розвитку за рахунок інтеграційних факторів впливу на соціально-економічні результати діяльності суспільства. Його потенціал полягає в здатності консолідувати зусилля людей в організації суспільної праці, розвивати почуття «господаря» зростання реальної самостійності і зосередження на підвищенні соціальності власного життя. На сучасному етапі суспільного розвитку акцент у змісті корпоратизму робиться на його соціальній компоненті, що стає потужним джерелом розвитку суспільства, що будується на економіці знань.



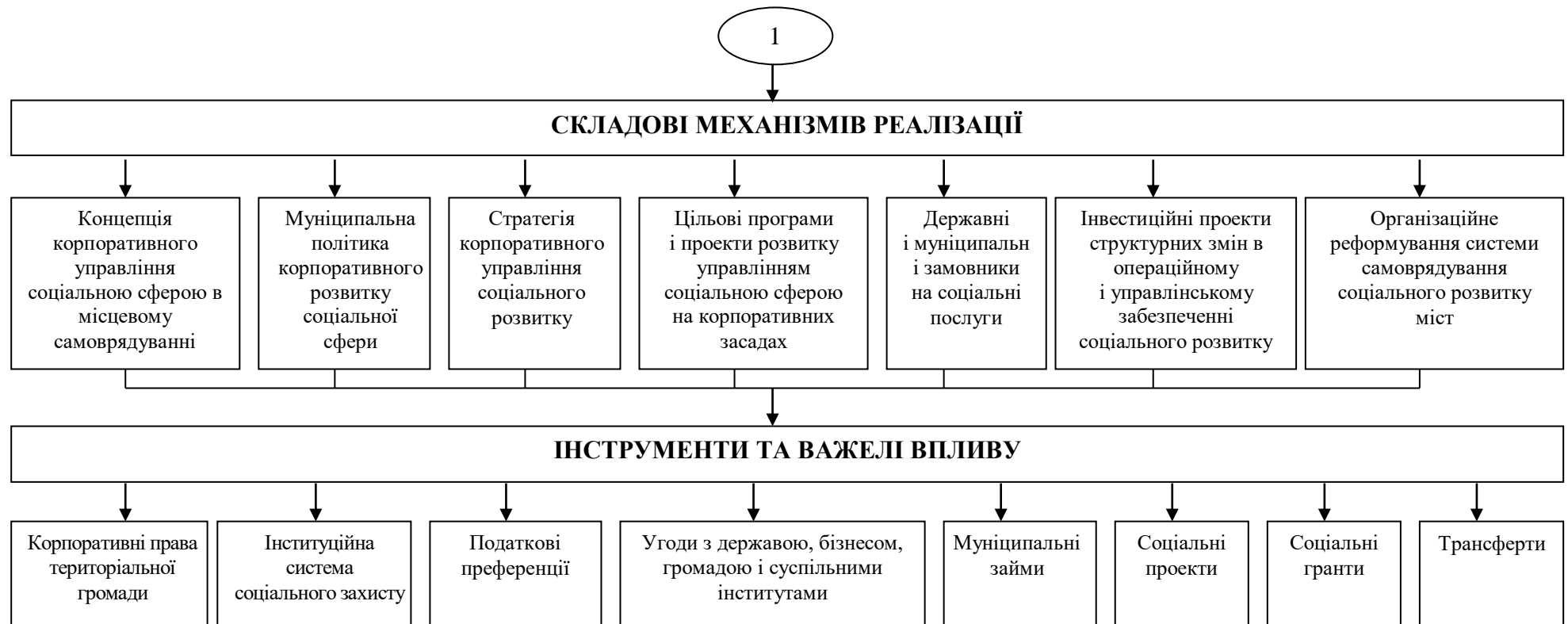


Рис. 3.6. Складові й агенти інституціонального формування і розвитку корпоративного управління соціальною сферою

Аналіз характерних рис корпоратизму доводить його сумісність з призначенням місцевого самоврядування і характером процесів життєзабезпечення територіальних громад, жителі яких мають спільні соціальні потреби, високу ступінь входжень соціальних інтересів громади, влади й господарюючих на території муніципальних утворень суб'єктів. Територіальні громади й обрані нею органи влади мають можливість самостійного вибору цілей функціонування й розвитку муніципального утворення, наділені як правами, так і відповідальністю за результати соціального розвитку, маючи права комунальної (муніципальної) власності, формують спільну соціальну мотивацію власного економічного розвитку.

Визначення змісту і сутності соціального корпоратизму в місцевому самоврядуванні дозволяє надати нові докази й підтвердити його об'єктивну. Такий різновид корпоратизму, як «соціальний», використовується як прогресивний спосіб організації соціальних процесів, дозволяє глибше розкрити його соціальну природу і створити підґрунтя для реалізації ролі соціальної спільноти як суб'єкто-об'єкта соціального розвитку муніципальних утворень. Громада стає асоціацією громадян, суб'єктів господарювання і влади, що взаємодіють між собою на базі спільних соціальних інтересів, правових норм, закріплених за громадою матеріальних і фінансових ресурсів. Розвивається почуття «господаря», реальної самостійності і зосередження уваги на підвищенні соціальності свого життя в громаді. Це дозволяє здійснити ідентифікацію і позиціонування концепції корпоративного управління господарюючих у соціальній сфері суб'єктів до умов місцевого самоврядування і розглядати корпоратизм як одну зі специфічних форм народовладдя, що створює нові можливості поглиблення прав і підвищення відповідальності громади в упорядкуванні власного життя.

Запровадження ідеології соціального корпоратизму в місцевому самоврядуванні в організацію управління процесами соціального розвитку слід здійснювати за концептуальним підходом, що формує його вихідні положення: визначення місії, цілей, політики, стратегії і напрямів соціального розвитку на корпоративних засадах, формулювання функцій і завдань корпоративного управління, пошук і побудова новітніх форм організації соціальних процесів і управління ними, їх управлінське й інституційне забезпечення. Пропонуємі організаційні форми реалізації корпоративного управління представляють собою змістовно-структурні моделі соціальних корпоративних неприбуткових об'єднань, соціальних кластерів, громадських самоврядних об'єднань та інших видів корпоративних партнерств, які можуть набути статус муніципальних і являти собою об'єднання юридичних осіб, а не їх капіталів. Статутний фонд соціальних корпоративних об'єднань не ділиться на паї, оскільки суб'єкти господарювання об'єднуються на ґрунті об'єднання соціальних інтересів і соціальних потреб, зусиль і ресурсів з метою їх більш ефективного використання шляхом спільного управління справами і вирішення складних завдань та спрямування діяльності всіх на отримання соціальних благ.

На особливу увагу заслуговують і інноваційні мережні кластерні об'єднання і їх інституційні форми господарювання, у тому числі освітянські



округи, округи охорони здоров'я та інші галузеві й міжгалузеві об'єднання як інтегровані системи закладів і їх інституцій. Можливості і переваги корпоративних соціальних об'єднань можуть починатись реалізовуватись уже на стадії методичних засад розробки й запровадження соціальних проектів під час порівняння їх з можливостями існуючих організаційних форм і систем управління, побудови і реалізації відтворювальних процесів соціуму, у яких формується людський капітал.

Інституційні засади моделі корпоративного управління соціальним розвитком слід розглядати як корпоративний інститут соціального управління його інституціями і складовими механізмів їх реалізації. Вони являють собою сукупність правил, норм, настанов, принципів корпоративної організаційної культури, соціальної кооперації, взаємодії і координації, що можуть пояснити поведінку агентів соціального розвитку та опосередковуються цілями корпоративного управління соціальним розвитком. Основним інструментом реалізації концепції корпоративного управління слід розглядати соціальні договори, або договори про соціальне партнерство, між місцевою владою, бізнесом і жителями в усіх секторах співпраці місцевого співтовариства. У таких договорах повинні фіксуватися спільно прийняті рішення стосовно напрямів і змісту соціального розвитку, умови спільної участі, повноваження й відповідальність сторін. Договори повинні стати запорукою забезпечення якості соціальних послуг і максимального задоволення потреб споживачів.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Аналіз шляху еволюційного становлення і розвитку інституту територіальних громад як соціальної спільноти і її соціального розвитку дозволило формулювати висновки теоретичного і методологічного характеру і запропонувати практичні заходи по активізації і підвищенню ефективності соціального розвитку територіальних утворень шляхом запровадження в місцеве самоврядування ідеології і технологій і механізмів соціального корпоратизму.

Проблеми соціального розвитку тісно пов'язані з розвитком людей, їх здатності до творчості, самореалізації і саморозвитку, поєднання спільних інтересів людей у напрямі забезпечення задоволення соціальних потреб, що постійно зростають, і систематичних інновацій та вдосконалення середовища існування і життєдіяльності людей. Еволюційний шлях становлення територіальних громад засвідчує що вони з простої соціальної спільноти перетворились в соціальні системи, здатні до самоорганізації у власному економічному і соціальному житті та його саморозвитку.

У складі основних чинників підвищення темпів соціального розвитку територіальних громад виокремлюється необхідність визнання їх соціальних спільнот як суб'єкто-об'єктів цього процесу, поглиблення соціальної співпраці і партнерства громади з владою і бізнесом, застосування інноваційних моделей організації суспільної діяльності і способів організації та управління нею, застосування інноваційних форм і методів здійснення соціальних процесів з їх попереднім науково-методичним та інституційним забезпеченням.

Для посилення ролі жителів територіальних утворень у вирішенні питань облаштування власного життя їх слід розглядати як соціальну спільноту і суб'єкто-об'єкт соціального розвитку. Цей термін слід внести в науковий обіг і практичний загаль як складне й динамічне поняття, змістом якого є відображення результатів об'єднання людей, які проживають на одній території, мають спільні соціальні потреби й інтереси, здатні свідомо і активно виражати спільну волю і об'єднувати зусилля у вирішенні місцевих справ шляхом виконання самоврядних функцій у різних сферах власної життєдіяльності через реалізацію економічної і соціальної правосуб'єктності. А соціальний розвиток територіальної громади розглядати як динамічне явище переходу від нижчих до більш досконалих форм відтворення і організації людського капіталу в процесах життєдіяльності громади як інституту місцевого самоврядування і конституційного носія його функцій і повноважень, що забезпечується прогресивними змінами в соціальному середовищі територіальних громад в межах соціальної сфери.

В соціальних сферах беруть свій початок, формуються і розвиваються усі соціально значущі суспільні явища і соціальні процеси.

Соціальну сферу територіальних громад як середовище формування умов їх соціального розвитку доцільно уявляти як систематизований за певними характеристиками перелік (сукупність) установ, організацій та підприємств, між якими існує множина прямих і зворотних зв'язків, що формуються під впливом спорідненості характеру умов здійснення

соціальних процесів. У цій сфері здійснюються спеціальні види діяльності щодо створення і надання соціальних послуг жителям територіальної громади, забезпечується їх якісний рівень і створюються умови для подальшого соціального розвитку і продукування людського капіталу.

Використання ідеології корпоратизму як конструктивного способу організації та управління процесом соціального розвитку повинно здійснюватися шляхом запровадження концепції корпоративного управління. Вона ґрунтується на використанні засад корпоративної стратегії та корпоративної політики, широкого спектру і змісту корпоративних відносин і проектно-цільового підходу.

Управління суспільною працею потребує виявлення, врахування і проведення організаційних змін і заходів організаційного реформування. Корпоративне управління територіальних громад у соціальних сферах не повинно здійснюватись на теренах існуючих організаційних структур. Сьогодні вони не можуть забезпечувати ефективну реалізацію інноваційних заходів та організаційних новацій. Найгнучкішими та інноваційно-спроможними для реалізації корпоративного управління можуть бути муніципальні функціональні й міжсекторні кластери, округи, асоціації, неприбуткові корпорації та корпоративні партнерства. Нові форми організації управління соціальним розвитком дозволяють використовувати системний підхід до розробки стратегічних планів на ґрунті раціонального використання муніципальної власності, враховувати спорідненість функціонального навантаження, генерувати та запроваджувати інноваційні ідеї соціального корпоратизму, адаптуватись до коливань і викликів навколишнього середовища, забезпечення соціальної і економічної рівноваги.

Адаптація соціальної сфери до управління її розвитком не може бути ефективною без системної всебічної багатокомпонентної кількісної оцінки стану і рівня розвитку на момент здійснення реформаторських заходів соціальної диверсифікації суспільства. Для вирішення цих завдань необхідно використання методичних засад системного аналізу змін стану соціального розвитку територіальних громад, що дозволяє створити інформаційно-аналітичне підґрунтя для розробки стратегій і планів соціального розвитку. У складі етапів системного аналізу повинні визначатись: змістовно-функціональний, системно-структурний, об'єктно-суб'єктний та організаційно-управлінський, здійснення яких у певній послідовності дозволяє дати оцінку існуючим резервам подальшого розвитку, визначити пріоритети можливості й умови їх реалізації.

У якості інструментів сприяння розбудові і реалізації організаційних засад корпоративного управління соціальним розвитком територіальних громад слід використовувати договори про соціальне корпоративне партнерство між місцевою владою, жителями і бізнесовими структурами в усіх секторах місцевого співтовариства. У змісті договорів доцільно фіксувати узгоджені спільні цілі соціального розвитку, визначені функції і завдання їх досягнення, зміст і розподіл спільних повноважень та відповідальності, джерела забезпечення, перелік очікуваних результатів, розподіл очікуваних благ.

Для забезпечення гармонійного розвитку територіальної громади темпи зростання економічних показників повинні бути збалансованими. Вони мають

віддзеркалювати рівномірність, поступовість і зваженість здійснюваних заходів щодо економічного забезпечення соціального розвитку. Такий стан може бути забезпечений співвідношенням темпів зростання економічних і соціальних показників. Пропонований перелік показників може дати чітку уяву про рівень збалансованості економічних і соціальних характеристик і параметрів соціального розвитку. Ці показники можуть слугувати і «індикаторами» під час їх прогнозування та розробки стратегій і планів соціально-економічного розвитку міст і регіонів. Втім наведену уяву про бажану позитивну величину економічних характеристик для цілей аналізу і рівня розвитку слід сприймати лише в першому наближенні. Їх визначення здійснено приблизно на рівні граничного значення, але швидко змінювані умови існування людства потребують постійної уваги до їх удосконалення.

Зв'язки між елементами соціальної сфери мають характерні ознаки корпоративних і являють собою зв'язки соціального, правового, економічного, організаційного та інформаційного характеру, які розвиваються заради досягнення спільних цілей функціонування територіальних громад і здійснюються з метою якісного і своєчасного задоволення спільних потреб і інтересів. Втім встановлено, що, незважаючи на можливість самоорганізованої появи і певну самостійність у формуванні й плину корпоративних соціальних зв'язків у соціальних сферах територіальних громад, існує об'єктивна необхідність в управлінні консолідацією зусиль громади, а відтак соціальна сфера потребує особливого типу управління цим процесом – соціального корпоратизму.

Соціальний корпоратизм слід розглядати як тип соціальних корпоративних відносин, що виникають на основі спільності соціальних суспільних інтересів, формують соціальну мотивацію розвитку соціально-економічних систем і об'єднують для досягнення спільних цілей індивідуальні, колективні й громадські зусилля та ресурси, які реалізуються на договірних засадах, спільній відповідальності і повноваженнях. Він спрямовується на узгодження спільних цілей соціального розвитку територіальних громад, обґрунтовує необхідність та доцільність об'єднання спільних інтересів у процесах самоорганізованої діяльності, використовуючи індивідуальні та колективні громадські зусилля, муніципальні ресурси на договірних засадах, спільній відповідальності та повноваженнях

Основними складовими концепції корпоративного управління соціальним розвитком слід визначати: місію корпоративного управління, його стратегічні й поточні цілі, принципи корпоративного управління, політику, функції, завдання і механізм. Основними етапами запровадження цієї концепції: конкретизація проблеми соціального розвитку територіальної громади; оцінка структурно-галузевої побудови соціальної сфери муніципального утворення і її організаційної культури; оцінювання організаційно-функціональних технологій системи управління соціальною сферою муніципального утворення; визначення стратегічних пріоритетів розвитку соціальної сфери; концептуалізація та інституціалізація системних функцій і завдань корпоративного управління розвитком соціальної сфери; розробка механізмів трансформації системи

місцевого самоврядування в соціальній сфері муніципальних утворень на корпоративних засадах; визначення критеріїв і показників ефективності запровадження інноваційного підходу трансформації системи управління соціальним розвитком територіальних громад на рейку корпоратизації спільної діяльності і спільної відповідальності.

Перехід на корпоративне управління потребує ліквідації інституційного розриву між чинним законодавством і повноцінним інституційним забезпеченням. Пропонуєма система інституційного забезпечення імплементації соціального корпоратизму в управління розвитком соціальної сфери дозволяє уявити зміст і послідовність і очікуваний результат необхідних інституційних перетворень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азаров М. Інноваційні технології забезпечать прискорений економічний розвиток / Микола Азаров. – Режим доступу : [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=245618783&cat\\_id=244276429](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=245618783&cat_id=244276429). – Назва з екрана.
2. Анимица Е. Г. Основы местного самоуправления : учеб. [для вузов по экон. специальностям] / Е. Г. Анимица, А. Т. Тертишный. – М. : Инфра-М, 2000. – 208 с.
3. Астапова Т. О. Форми надання послуг громадянам органами місцевого самоврядування / Т. О. Астапова // Теорія та практика державного управління. – 2009. – Вип. 1 (24). – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Trpu/2009\\_1/doc/2/03.Pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Trpu/2009_1/doc/2/03.Pdf). – Назва з екрана.
4. Бабаєв В. М. Управління міським господарством: теоретичні та прикладні аспекти: монографія / В. М. Бабаєв – Х. : Магістр, 2004. – 204 с.
5. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации : учебник / М. В. Баглай, Б. Н. Габричидзе. – М. : Инфра-М, 1996. – 512 с.
6. Баймуратов М. А. Европейские стандарты локальной демократии и местное самоуправление в Украине / М. А. Баймуратов. – Х. : Одиссей, 2000. – 80 с.
7. Баймуратов М. А. Конституционно-проектная регламентация местного самоуправления и территориальных коллективов / М. А. Баймуратов // Юрид. вестн. – 1996. – №1. – С. 97- 100.
8. Баранчиков В. А. Муниципальное право: учебн. для вузов / В. А. Баранчиков. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 439 с.
9. Батанов О. Територіальна громада – первинний суб'єкт муніципальної влади в Україні: поняття та ознаки / О. Батанов // Вісн. Центральної виборчої комісії [Електронний ресурс]. – 2008. – Вип. 2 (12). – С. 51 – 57. – Режим доступу : [http://www.cvk.gov.ua/visnyk/pdf/2008\\_2/visnik\\_st\\_13.pdf](http://www.cvk.gov.ua/visnyk/pdf/2008_2/visnik_st_13.pdf).
10. Батанов О. В. Муніципальна влада в Україні: проблеми теорії та практики : монографія / О. В. Батанов ; [відп. ред. М.О. Баймуратов]. – К. : Юрид. думка, 2010. – 656 с.
11. Баюра Д. М. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. М. Баюра // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 21 – 25.
12. Біленчук П. Д. Місцеве самоврядування в Україні (муніципальне право) : монографія / П. Д. Біленчук, В. В. Кравченко, М. В. Підмогильний. – К. : Атіка, 2000. – 304 с.
13. Бобровська О. Антикризове управління економічним розвитком територіальних утворень: досвід для України / О. Бобровська, І. Шумік // Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України : матеріали 8-ї регіон. наук.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, 19 трав. 2011 р. / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – С. 93 – 96.
14. Бобровська О. Системні організаційні перетворення в соціальній сфері як ключовий чинник соціального розвитку / О. Бобровська // Теорія та

практика державного управління і місцевого самоврядування [Електронний ресурс]. – 2013. – Вип. 1. – Режим доступу: [http://archive.nbuiv.gov.ua/e-journals/Ttpdu/2013\\_1/index.htm](http://archive.nbuiv.gov.ua/e-journals/Ttpdu/2013_1/index.htm).

15. Бобровська О. Ю. Концептуальні засади формування корпоративного підходу в управлінні розвитком соціальної сфери міст / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Державне управління та місцеве самоврядування : тези X Міжнар. наук. конгресу, 26 берез. 2010 р. – Х. : Вид-во ХарРІДУ НАДУ «Магістр», 2010. – С. 319 – 320.

16. Бобровська О. Ю. Корпоративні засади вдосконалення системи управління процесами соціального розвитку / О. Ю. Бобровська // Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком: матеріали III регіон. наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 26 лист. 2009 р. / за заг. ред. В. Г. Вікторова. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 9 – 13.

17. Бобровська О. Ю. Методичні засади кількісного виміру економічних параметрів і характеристик збалансованості розвитку соціальної сфери міст і регіонів / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Наукові праці: науково-методичний журн. – Вип. 190, т. 202. Держ. управління. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – С. 150 – 157.

18. Бобровська О. Ю. Методичні засади корпоративного управління соціальною сферою : навч. посіб. / О. Ю. Бобровська. – Д. : ДДТУ, 2010. – 262 с.

19. Бобровська О. Ю. Напрями і завдання організаційного забезпечення реформ у соціальній сфері / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком: матеріали 5-ї регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Дніпропетровськ, 25 лист. 2011 р. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – С. 27 – 30.

20. Бобровська О. Ю. Оновлення організаційних структур і форм співпраці суб'єктів системи освіти як чинник соціального розвитку міст / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології / Зб. наук. пр. Херсон. нац. техн. ун-ту. – Херсон, 2011. – Вип. 2 (5). – С. 15 – 22.

21. Бобровська О. Ю. Підвищення якості управління економічним зростанням регіонів як шлях розвитку національної економіки / О. Ю. Бобровська // Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., 1 жовт. 2012 р., Дніпропетровськ / за заг. ред. О. Ю. Бобровської. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – С. 3 – 8.

22. Бобровська О. Ю. Розвиток корпоративних відносин як одна з ефективних форм організації муніципального управління / О. Ю. Бобровська // Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Донецьк, 23 жовт. 2009 р. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2009. – С. 74 – 75.

23. Бобровська О. Ю. Соціальна сфера міст як середовище формування та реалізації корпоративних інтересів і корпоративних відносин / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Львів. регіон. ін-ту держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при

Президентів України / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2010. – Вип. 22. – С. 167 – 173.

24. Бобровська О. Ю. Соціальні і інституційні передумови розвитку місцевого самоврядування / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф., 1 жовт., 2011 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. О. Ю. Бобровської. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – С. 191 – 195.

25. Бобровська О. Ю. Удосконалення організаційно-управлінської моделі управління розвитком освіти в муніципальних утвореннях / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Упровадження інноваційних підходів і технологій менеджменту до практики публічного управління: матеріали наук.-практ. конф., 27-28 жовт. 2011 р., м. Дніпропетровськ – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – С. 12 – 15.

26. Бобровська О. Ю. Формування інституту регіонального партнерства в соціальних сферах регіонів як шлях їх інноваційного розвитку / О. Ю. Бобровська, І. В. Шумік // Вісн. Академії митної служби України : наук. зб. ; редкол. : В.В. Ченцов (голов. ред.). – Д. : АМСУ, 2010. – Вип. 1 (2). – С. 110 – 116. – Сер. : Держ. упр.

27. Бойцов В. Я. Система субъектов советского государственного права / В. Я. Бойцов – Уфа : Башкир. Книж. изд-во, 1972. – 160 с.

28. Будьонна Л. О. Шляхи та напрями формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні / Л. О. Будьонна // Соціальна політика. – 2008. – Серпень. – С. 9 – 10.

29. Бурмистров А. С. Местное сообщество как субъект местного самоуправления / А. С. Бурмистров // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 36 – 42.

30. Бутко І. Деякі проблеми становлення і розвитку територіального самоврядування в Україні / І. Бутко // Місцеве та регіональне самоврядування України. – 1992. – № 3. – С. 38 – 41.

31. Бутко І. П. Деякі проблеми становлення і розвитку місцевого та регіонального самоврядування в Україні / І. П. Бутко // Актуал. пробл. управління територіями в Україні: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 – 27 листоп. 1992 р.) – К. : Право, 1993. – С. 43 – 53.

32. Бюджетний Кодекс України : затверджений Верховною Радою України від 08.07.2010, № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/print1359214772394867>.

33. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. : Юрид. думка, 2007. – 990 с.

34. Воробей В. Нефінансова звітність – інструмент соціально-відповідального бізнесу [Електронний ресурс] / Володимир Воробей, Ірина Журовська // Спільнота «Соціально відповідальний бізнес». – 2010. – Режим доступу: [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/Nefinansova\\_zvitnist.pdf/](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/Nefinansova_zvitnist.pdf/). – Назва з екрана.

35. Воронин А. Г. Основы управления муниципальным хозяйством: учеб. пособ. /А. Г. Воронин, В. А. Лапин, А. Н. Широков. – М. : Дело, 1998. – 128 с.



36. Выдрин И. В. Муниципальное право России / И. В. Выдрин, А. Н. Кокотов. – М. : Норма-Инфра-М, 1999. – 410 с.
37. Гладышев А. Г. Муниципальная наука: теория, методология, практика / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – М. : Муницип. мир, 2003. – 284 с.
38. Глущенко П. П. Муниципальное право : учеб. пособие / П. П. Глущенко, В. В. Пилин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2005. – 208 с.
39. Голікова Т. В. Державне управління територіальним економічним розвитком: теорія і практика : монографія / Т. В. Голікова. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 296 с.
40. Графічна структура виконавчих органів Дніпродзержинської міської ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dndz.gov.ua/document/kadrovaya\\_struktura.jpg](http://www.dndz.gov.ua/document/kadrovaya_struktura.jpg).
41. Григорьев В. А. Становление местного самоуправления в Украине: монография / В. А. Григорьев. – Одесса : Юрид. лит., 2000. – 112 с.
42. Гуляева Н. М. Модель методичного забезпечення підготовки фахівців за компетентнісним підходом / Н. М. Гуляева // Вісн. Донец. держ. ун-ту упр. – 2009. – № 3 (49). – С. 19 – 28.
43. Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів : наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 293 від 17 черв. 2002 р. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.676.0>. – Назва з екрана.
44. Доповідь голови комітету Верховної Ради СРСР з державного будівництва М. Пивоварова на сесії Верховної Ради СРСР 18 жовт. 1989 р. // Известия. – 1989. – 23 ноября.
45. Економічна енциклопедія: у 3 т. /редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.
46. Енгибарян Р. В. Конституционное право : учебник / Р. В. Енгибарян, Э. В. Тадевосян. – М. : Юристъ, 2000. – 492 с.
47. Європейська Хартія про місцеве самоврядування // Місцеве та регіональне самоврядування в Україні. – К., 1994. – Вип. 1/2 (6/7). – С. 70 – 77.
48. Єрохін С. А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методичний аспект) : наукова монографія / С. А. Єрохін. – К. : Світ знань, 2002. – 528 с.
49. Жуковська В. М. Концептуальні основи розвитку корпоративної соціальної відповідальності / В. М. Жуковська // Фінанси України. – К., 2008. – № 5. – С. 4 – 11.
50. Задорожний Г. В. Соціальне партнерство – реальний шлях відкритого суспільства / Г. В. Задорожний, О. В. Коврига, В. В. Смоліков. – Х. : ХІБМ, 2000. – 192 с.
51. Законотворча діяльність : словник термінів і понять / за ред. акад. НАН України В. М. Литвина. – К. : Парламентське вид-во, 2004. – 344 с.
52. Замотаев А. А. Местное самоуправление как элемент государственного устройства / А. А. Замотаев // Российская юстиция. – 1996. – № 6. – С. 16 – 18.

53. Зиновьев А. В. Конституционное право : конспект лекций / А. В. Зиновьев. – СПб. : Альфа, 1998. – 80 с.

54. Иванов С. Н. Территориальные коллективы в системе социалистического самоуправления советского народа / С. Н. Иванов, А. А. Югов // XXVII съезд КПСС и повышение эффективности конституционного регулирования. – Свердловск, 1988. – С. 93 – 104.

55. Иванцова Г. Л. Теоретико-правовые проблемы развития местного самоуправления : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 – Теория права и государства; История права и государства; История полит. и правовых учений / Г. А. Иванцова; Башк. гос. ун-т. – Уфа, 2000. – 25 с.

56. Институты самоуправления: историко-правовое исследование / В. Г. Графский, Н. Н. Ефремова, В. И. Карпец и др. – М. : Наука, 1995. – 301 с.

57. История экономических учений / под ред. В. Автономова, О. Ананьева, Н. Макашевой. – М. : Инфра-М, 2000 – 761 с.

58. Каменская Г. В. Альтузиус Йоханнес / Г. В. Каменская // Федерализм : энциклопедия. – М., 2000. – с. 46 – 47.

59. Кампо В. М. Деякі проблеми становлення і розвитку місцевого самоврядування / В. М. Кампо // Місцеве та регіональне самоврядування України. – 1993. – Вип. 1/2 (4/5). – С. 68 – 73.

60. Каневський О. Виконання Соціальних договорів сприяє підвищенню якості життя і соцзахисту населення / Олександр Каневський. – Режим доступу : <http://www.ark.gov.ua/ua/blog/2012/04/18/vikonannya-socialnix-dogovoriv-spriyaye-pidvishhennyu-yakosti-zhittya-i-soczaxistu-naselennya-oleksandr-kanevskij>. – Назва з екрана.

61. Кібенко О. Р. Сучасний стан та перспективи правового регулювання корпоративних відносин: порівняльно-правовий аналіз права європейського союзу ЄС, Великобританії та України, 2006 р. [Електронний ресурс] / О. Р. Кібенко // Студрада – коаліція юристів / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2006. – Режим доступу: <http://studrada.com.ua/content/%D0%BA%D1%96%D0%B1%D0%B5%D0%BD%D0%>. – Назва з екрана.

62. Комплексна стратегія розвитку міста Дніпродзержинськ на період до 2015 року : додаток до Рішення Дніпродзержинської міської ради (12 сесія VI скликання) від 30.09.2011 р. № 208-12/VI. – Режим доступу : <http://dndz.gov.ua>.

63. Конституція України : закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1>.

64. Корнієнко М. І. Пошук варіантів місцевого самоврядування ще продовжується / М. І. Корнієнко // Місцеве та регіональне самоврядування України. – 1994. – №4. – С. 15 – 19.

65. Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспективи розвитку : аналітичний звіт [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://uniter.org.ua/data/block/research\\_ukr\\_final.pdf](http://uniter.org.ua/data/block/research_ukr_final.pdf).

66. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания : потребители, менеджеры, лидеры обществ. мнения и эксперты

оценивают социал. роль бизнеса в России : исслед. / под ред. С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. – М. : Ассоц. менеджеров, 2003. – 100 с.

67. Корпоративне управління соціальною сферою: концептуальні засади : навч. посіб. / О. Ю. Бобровська., І. І. Хожило, І. В. Шумік – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 216 с.

68. Коуз Р. Г. Нобелівська лекція. Інституціональна структура виробництва // Природа фірми: надходження, еволюція і розвиток. пер. з англ. А. В. Кулікова. за ред. О. Е. Вільямсона, С. Дж. Вінера, наук. ред. перекл. В. П. Кузьменко. – К. : АСК, 2002. – С. 308 – 319.

69. Кочерга А. И. Народнохозяйственный комплекс и социальные проблемы / А. И. Кочерга, А. А. Мазараки. – М. : Мысль, 1981. – 271 с.

70. Кравченко В. І. Місцеві фінанси України : навч. посіб. / В. І. Кравченко – К. : Знання, 1999. – 487 с.

71. Краснов М. А. Введение в муниципальное право / М. А. Краснов ; Акад. правовой ун-т при Ин-те государства и права РАН. – М. : ИГПАН, 1993. – 15 с.

72. Куценко В. І. Теоретико-методологічні аспекти розвитку сфери послуг у контексті сучасного менеджменту [Електронний ресурс]. / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко – Режим доступу : [http://www.asta.edu.ua/vidan/pau\\_visn/3\(38\)/Ekonon/ZIP/kucenko.zip](http://www.asta.edu.ua/vidan/pau_visn/3(38)/Ekonon/ZIP/kucenko.zip). – Назва з екрана.

73. Лазарева Т. М. Соціальне замовлення як один із механізмів досягнення громадянської злагоди в суспільстві / Т. М. Лазарева. – Режим доступу : <http://soczakaz.org.ua/teoriya/soczamovlennya-socpartnerstvo>. – Назва з екрана.

74. Лазаренко О. В. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / О. В. Лазаренко, О. О. Колишко. – К. : Енергія, 2008 – 96 с.

75. Лазор О. Д. Еволюція сутності територіальної громади: аксіологічний вимір / О. Д. Лазор // Держава та регіони. Сер. «Держ. упр.» – 2010. – Вип. 3. – С. 178 – 187.

76. Макагонов П. П. Сравнительный анализ роли управленческих структур для создания условий развития организаций третьего сектора в России и за рубежом / П. П. Макагонов // Экспериментальный центр взаимодействия общественных и государственных структур «Социальное партнерство». – Режим доступа : [www.srcenter.ru](http://www.srcenter.ru). – Загл. с экрана.

77. Макарова О. А. Корпоративное право : учеб. для студентов юрид. вузов / О. А. Макарова. – М. : Волтерс Клувер, 2005. – 418 с.

78. Медведчук В. Місцеве самоврядування і як його доцільно організувати в Україні / Віктор Медведчук // Уряд. кур'єр. – 1995. – 28 груд. (№ 195 – 196).

79. Мельник А. Система інституційного забезпечення структурної трансформації національної економіки: сутнісні характеристики та проблеми формування / А. Мельник // Вісн. Тернопіл. нац. економічного університету. – Т. : ТНЕУ. – 2012. – № 2. – С. 7 – 17.

80. Мельник А. Ф. Управління розвитком муніципальних утворень: теорія, методологія, практика : монографія / А. Ф. Мельник, Г. Л. Монастирський. – Т. : Екон. думка, 2007. – 476 с.

81. Мельник С. В. Шляхи стимулювання соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу [Електронний ресурс] / С. В. Мельник, Т. А. Тресвятська, Л. В. Будьонна. – Режим доступу: [www.lir.lg.ua/shlahi.doc](http://www.lir.lg.ua/shlahi.doc). – Назва з екрана.

82. Модернізація суспільного сектора економіки в умовах глобальних змін / за ред. д-ра екон. н., проф. А. Ф. Мельник. – Т. : ТНЕУ, Екон. думка, 2009. – 528 с.

83. Мочерна О. Світовий досвід КСВ і шляхи його ефективного впровадження в Україні [Електронний ресурс] / О. Мочерна // Publishing house Education and Science s.r.o. – Praga, 2008. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/18\\_NPM\\_2008/Economics/34396.doc.htm](http://www.rusnauka.com/18_NPM_2008/Economics/34396.doc.htm).

84. Муқан О. В. Принципи корпоративного управління / О. В. Муқан, О. І. Бала / Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». – Л. : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2009. – № 657. – С. 42 – 47.

85. Муниципальное право Российской Федерации : учеб. для студентов высших учеб. заведений / Ю. А. Дмитриев, Н. А. Емельянов, В. В. Комаров и др. ; под ред. Ю. А. Дмитриева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Профобразование, 2000. – 800 с.

86. Муніципальне право України : навч. посіб. / за ред. В. Ф. Погорілка, О. Ф. Фрицького. – К. : Юринком Інтер, 2006. – 590 с.

87. Мучник А. Г. Хартия города Одессы : проект / Александр Геннадьевич Мучник. – О. : [б.в.], 1999. – 47 с.

88. Норд Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Д. Норд. – К. : Основи, 2000. – 198 с.

89. Олейник А. Н. Институциональная экономика: учеб. пособие / А. Н. Олейник. – М : Инфра-М, 2000. – 416 с.

90. Орзіх М. Концепція правового статусу самоврядних територій і органів місцевого самоврядування / М. Орзіх // Місцеве та регіон. самоврядування України. – 1995. – №1. – С. 67 – 73.

91. Основи упередження кризових явищ в управлінні територіальним розвитком : монографія / О. Ю. Бобровська, Є. І. Бородін, Т. О. Савостенко, І. Є. Польська [та ін.]; за заг. ред. О. Ю. Бобровська та Т. О. Савостенко – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 296 с.

92. Основні економічні показники м. Дніпродзержинська за підсумками 2010 року. – Режим доступу : <http://dndz.gov.ua>. – Назва з екрана.

93. Пакулін С. Л. Науковий аналіз розвитку соціальної сфери на регіональному рівні / С. Л. Пакулін, О. О. Топчій. – Режим доступу : <http://www.nauka.kushnir.mk.ua/?p=5111>. – Назва з екрана.

94. Плакіда А. Забезпечити ефективно виконання соціальних договорів у м. Саки вдалося завдяки консолідації зусиль влади всіх рівнів / Альона Плакіда. – Режим доступу : <http://www.ark.gov.ua/ua/blog/tag/dmitriyeva/>. – Назва з екрана.

95. Поважний О. С. Корпоративні відносини в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку : монографія / О. С. Поважний, Н. С. Орлова. – Донецьк : Ноулідж, 2012. – 197 с.

96. Податковий Кодекс України : затверджений Верховною Радою України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/print1359214772394867>.

97. Попович С. Административное право. Общая часть / С. Попович – М. : Прогресс, 1968. – 540 с.

98. Правознавство: словник термінів : навч. посіб. / [за ред. В. Г. Гончаре-нка]. – К. : Юрисконсульт, КНТ, 2007. – 638 с.

99. Пригожин И. Порядок из хаоса : пер. с англ. / общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. – М. : Прогресс, 1986. – 432 с.

100. Принципи корпоративного управління [Електронний ресурс] // Державна комісія з цінних паперів та фондовому ринку. – К., 2009. – Режим доступу: [www.ssmc.gov.ua](http://www.ssmc.gov.ua). – Назва з екрана.

101. Приходько Р. Соціальний розвиток територіальних громад: стан та шляхи вдосконалення / Роман Приходько // Держ. упр. та місц. самовряд. : зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред. ) [та ін. ]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – Вип. 1(1). – Режим доступу : [www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dums/2009-01/Prikhodko.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2009-01/Prikhodko.pdf).

102. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : закон України від 23. 03. 2000 № 1602-III. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua./Laws/show/1602-14>.

103. Про Державний бюджет України на 2012 рік : закон України від 22.12.2011р. № 4282-17-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4282-17/print1359214772394867>.

104. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/2017-14>.

105. Про запровадження проведення оцінки результатів діяльності Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій : постанова Кабінету Міністрів України від 09.06.2011 р. № 650 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/650-2011-п>.

106. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики : закон України від 01.07.2010 р. № 2411–VI // Голос України. – 2010. – 20 лип. – С. 4 – 5.

107. Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII // Відом. Верховної Ради України від 07.09.1993 – 1993.– № 36. – Ст. 361.

108. Про місцеве самоврядування в Україні : закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр).

109. Про моніторинг соціально-економічного розвитку малих міст і селищ : постанова Кабінет Міністрів України від 02.04.2009 р. № 288 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/288-2009-%D0%BF>.

110. Про охорону навколишнього природного середовища : закон України від 25.06.1991 р. № 1264-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1264-12>.

111. Про Програму соціально-економічного та культурного розвитку міста на 2012 рік : рішення Дніпродзержинської міської ради від 28.12.2011 р. № 284-17/VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [dndz.gov.ua/uploads/documents/1545.doc](http://dndz.gov.ua/uploads/documents/1545.doc).

112. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-ХІV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

113. Про соціальне замовлення у сфері надання соціальних послуг : проект Закону України від 16.10.2009 р. № 5236 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=36336](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=36336).

114. Про структуру виконавчих органів Дніпродзержинської міської ради, загальну чисельність апарату міської ради та її виконавчих органів сесії : рішення Дніпродзержинської міської ради від 28.12.2012 р. № 621-30/VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dndz.gov.ua/uploads/documents/2443.doc>.

115. Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 роки // Дзеркало тижня [Електронний ресурс]. – 2010. – № 20. – 29 трав. – Режим доступу : [http://dt.ua/ECONOMICS/povniy\\_tekst\\_programi\\_ekonomichnih\\_reform\\_ukrayini\\_na\\_20102014\\_roki-60276.htm](http://dt.ua/ECONOMICS/povniy_tekst_programi_ekonomichnih_reform_ukrayini_na_20102014_roki-60276.htm).

116. Програма інтеграції України до Європейського Союзу : указ Президента України від 14.09.2000 р. № 1072/2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0001100-00>. – Назва з екрана.

117. Програма соціально-економічного розвитку міста Вільногірськ Дніпропетровської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://vilnogirsk.dp.ua/socio\\_economic/program\\_social](http://vilnogirsk.dp.ua/socio_economic/program_social).

118. Програма соціально-економічного та культурного розвитку міста на 2012 рік : додаток до рішення Дніпродзержинської міської ради від 28. 12. 2011 р. № 284-17/VI. – Режим доступу : <http://dndz.gov.ua>. – Назва з екрана.

119. Проскуряков В. М. Экономический потенциал социальной сферы: содержание, оценка, анализ / В. М. Проскуряков, А. И. Самоукин. – М. : Экономика, 1991. – 159с.

120. Пухтинський М. Проблеми реалізації конституційно-правових засад місцевого самоврядування // Зб. наук. пр. Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 1999. – Вип. 1. – С. 257 – 261.

121. Радаев В. В. Экономическая социология: курс лекций : учеб. пособие / В. В. Радаев. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 368 с.

122. Рандалов Ю. Б. Социальная инфраструктура региона : проблемы развития (на примере Бурятской АССР) / Ю. Б. Рандалов, Ц. Б. Будаева; отв.

ред. В. И. Бойко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1989. – 72 с.

123. Руда Н. І. Територіальна громада – суб'єкт конституційно-правових відносин: теоретичний та історичний аспекти / Н. І. Руда // Правова держава: щоріч. наук. пр. Ін-ту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Вип. 12. – К., 2001. – С. 232 – 243.

124. Руда Н. І. Формування соціального статусу територіального колективу в період переходу до ринкових відносин / Н. І. Руда // Правова система України: теорія і практика: тези доп. і наук. доп. наук. -практ. конф. (м. Київ, 7-8 жовтня 1993 р. ). – К., 1993. – С. 203 – 205.

125. Саньял А. Социальные рынки и оказание социальных услуг в Великобритании / А. Саньял [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rehabin.ru/upload/library/arunda4.pdf>. - Загл. с экрана.

126. Саханенко С. Міська територіальна громада: проблеми дефініції / С. Саханенко // Вісн. УАДУ при Президентові України. – 2000. – № 2. – С. 365 – 374.

127. Семашко Л. М. Сферный подход / Л. М. Семашко. – СПб : Нотабене, 1992. – 132 с.

128. Силин Я. П. Город и политика: проблемы формирования и развития / Я. П. Силин. – Екатеринбург : Урал.гос.экон.ун-т, 2005. – 199 с.

129. Ситуація на ринку праці України та діяльність Державної служби зайнятості у січні-червні 2012 року : інформаційно-аналітичні матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=246941>.

130. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учеб. / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2000. – 704 с.

131. Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. – 4-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1986. – 1599 с.

132. Социальное партнерство – это эффективно. – Екатеринбург: Артикул, 2005. – 60 с.

133. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. В. Безпалько. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 208 с.

134. Соціальні індикатори рівня життя населення : стат. збірник. – К. : Держкомстат України, 2006. – 227 с.

135. Соціальні індикатори рівня життя населення : стат. збірник / Держ. ком. стат. України ; відп. за вип. І. В. Калачова. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – 203 с.

136. Соціально-економічні показники міст / Асоціація міст України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.auc.org.ua/page/sotsialno-ekonomichni-rokazniki-mist>. – Назва з екрана.

137. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2006 рік / Відп. за вип. І. В. Почиталіна. – Д. : Гол. упр. стат. в Дніпропетр. обл., 2007. – 513 с.

138. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2007 рік. – Д. : [б.в.], 2008. – 535 с.

139. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2008 рік. – Д. : Гол. упр. статистики у Дніпропетр. обл., 2009. – 519 с.
140. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2009 рік / за ред. І. В. Почиталіної. – Д. : Гол. упр. статистики у Дніпропетр. обл., 2010. – 535 с.
141. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2010 рік / за ред. О. М. Шпильової. – Д. : Гол. упр. статистики у Дніпропетр. обл., 2011. – 515 с.
142. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Держ. ком. стат. України ; [за ред. О. Г. Осауленка ; відп. за вип. Н. П. Павленко]. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2009. – 566 с.
143. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Держ. ком. стат. України ; [за ред. О. Г. Осауленка ; відп. за вип. Н. П. Павленко]. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2010. – 566 с.
144. Статистичний щорічник України за 2010 р. / Держ. служба статистики України ; ред. О. Г. Осауленка. – К. : Август Трейд, 2011. – 559 с.
145. Статистичний щорічник України за 2011 р. / Держ. служба статистики України ; ред. О. Г. Осауленка. – К. : Август Трейд, 2012. – 559 с.
146. Стеценко Т. О. Аналіз регіональної економіки : навч. посіб. / Т. О. Стеценко. – К. : КНЕУ, 2002. – 116 с. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/98/6796.html>.
147. Супрун Н. Концептуальні основи розвитку корпоративної соціальної відповідальності / Н. Супрун // Літня школа / Ін-т економіки та прогнозування НАН України. – 2010. – 5 – 10 лип.
148. Сурцева А. А. Региональный социальный контракт власти и бизнеса (на примере Кемеровской области) / Анна Александровна Сурцева // Наук. пр. ДонНТУ [Електронний ресурс]. – Серія: економічна. – Вип. 40-1. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Npdntu\\_ekon/2011\\_40-1/26.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Npdntu_ekon/2011_40-1/26.pdf).
149. Таран В. В. Виконавчі органи місцевих рад та їх місце в системі державного управління [Електронний ресурс] / В. В. Таран // Державне будівництво. – 2010. – №1. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2010-1/doc/4/12.pdf>.
150. Тарнаруцький А. Концепція реформування громад базового рівня. Модель для Сумщини / Андрій Тарнаруцький [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://crps.sumynews.com/policy-development/the-concept-of-reforming-the-community-baseline/item/54-konczepczyia-reformuvannya-gromad-bazovogo-rivnya-model-dlya-sumshhyny.html>. – Назва з екрана.
151. Теория государства и права : учеб. для вузов / под ред. М. М. Рассолова, В. О. Лучина, Б. С. Збзеева. – М. : Юнити-Дана, 2000. – 378 с.
152. Тихомиров Ю. А. Публичное право : учебник / Ю. А. Тихомиров. – М. : БЕК, 1995. – 496 с.
153. Толкачова Н. Деякі аспекти співвідношення звичаю, традиції і права / Н. Толкачова // Вісн. Київ. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – 2002. – Вип. 15. – С. 23 – 30.



154. Тощенко Ж. Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития / Ж. Т. Тощенко. – М. : Мысль, 1980. – 206 с.
155. Уваров А. А. Система местного самоуправления / А. А. Уваров // Конституционное и муниципальное право. – 2002. – № 2. – С. 28 – 33.
156. Управление социальными программами компании: [практ. руководство] / Стратег. ком. «Социал. прогр. Рос. бизнеса» ; Л. Н. Коновалова и др.]. – М. : Ассоц. менеджеров, 2003. – 148 с.
157. Фадеев В. И. Муниципальное право России: учебник / В. И. Фадеев; [отв. ред. О. Е. Кутафин]. – М. : Юрист, 1994. – 167 с.
158. Федулова Л. І. Інноваційний розвиток промисловості України: тенденції та закономірності / Л. І. Федулова // Актуал. пробл. економіки. – 2007. – № 3 (69). – С. 183 – 189.
159. Филиппов Ю. В. Основы развития местного хозяйства / Ю. В. Филиппов, Т. Г. Авдеева. – М. : Дело, 2000. – 264 с.
160. Хуснутдінов О. Я. Соціальне партнерство між органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями як можливість і здатність самоорганізації громадян / О. Я. Хуснутдінов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://irgo.org.ua/grazhdanskoe-obshhestvo/socialne-partnerstvo-mizh-organami-miscevogo-samovryaduvannya-ta-gromadskimi-organizaciyami-yak-mozhlyvist-i-zdatnist-samoorganizacii-gromadyan>. – Назва з екрана.
161. Черников Г. Социальная ответственность очень больших корпораций / Г. Черников // Csrjournal. Корпоративная социальная ответственность. – К, 2009. – Режим доступа: <http://www.csrjournal.com/lib/analiticarticle/2044-socialnaja-otvetstvennost-ochen-krupnykh.html> – Загл. с экрана.
162. Чечетов М. В. Стенограма пленарного засідання Верховної Ради України від 10 лют. 2004 р. / М. В. Чечетов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua/meeting/stenogr/show/1704.html>.
163. Чиркин В. Е. Конституционное право в Российской Федерации: учебник / В. Е. Чиркин. – М. : Юристъ, 2002. – 480 с.
164. Шаров Ю. Організаційна культура муніципальних корпоративних відносин: стратегічна роль, сутність, принципи / Юрій Шаров, Олена Бобровська // Актуал. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 4 (34). – С. 253 – 260.
165. Шаров Ю. П. Муніципальні послуги: шлях до високої якості : монографія / Ю. П. Шаров, Д. В. Сухінін. – Мелітополь : Вид. будинок ММД, 2008. – 136 с.
166. Шаров Ю. П. Стратегічний контекст управління розвитком корпоративних відносин у муніципальному утворенні / Ю. П. Шаров, О. Ю. Бобровська // Наук. вісн. Акад. муніцип. упр. Вип. 1(7). : Державне управління та місцеве самоврядування / за заг. ред. В. К. Присяжнюка, В. Д. Бакуменка. – К. : Акад. муніцип. упр., 2009. – С. 250-259.
167. Шумик И. В. Формирование института корпоративного социального партнерства в социальной сфере городов и регионов / И. В. Шумик // Вестн. гос. и муницип. упр. – Орел : Изд-во ОФ РАНХ и ГС, 2013. – № 1. – С. 176 – 184.

168. Шумік І. Особливості соціального захисту населення в країнах-членах ЄС на національному та місцевому рівнях / Ірина Шумік // Актуал. пробл. європейської та євроатлантичної інтеграції України : матеріали 6-ї регіон. наук.-практ. конф. 14 трав. 2009 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 101 – 103.

169. Шумік І. В. Відносини між органами влади та інститутами громадянського суспільства: аналіз застосування громадської експертизи / І. В. Шумік // Громадський рух та становлення громадянського суспільства в Україні: матеріали III Всеукр. наук.-пр. конфер., 8 жовт. 2010 р. – Сімферополь : ЦРОНІ, 2010. – С. 51 – 55.

170. Шумік І. В. Дослідження інформаційної відкритості органів місцевого самоврядування з питань функціонування і розвитку соціальної сфери / І. В. Шумік // Публічне адміністрування : теорія і практика [Електронний ресурс]. – 2012. – Вип. 2 (8). – Режим доступу: [http://dridu.dp.ua/zbirnik/2012-02\(8\)/index.html](http://dridu.dp.ua/zbirnik/2012-02(8)/index.html).

171. Шумік І. В. Зарубіжний досвід укладання і реалізації соціальних договорів у місцевому самоврядуванні / І. В. Шумік // Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком: матеріали 6-ї регіон. наук.-практ. конф. за між нар. участю, 23 лист., 2012 р., м. Дніпропетровськ. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2012. – С. 56 – 58.

172. Шумік І. В. Засади здійснення громадського контролю та його роль у розвитку соціального капіталу / І. В. Шумік // Науково-практичні аспекти оптимізації управлінської діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування : матеріали всеукр. наук.-практ. конф., 3 груд., 2010 р., м. Запоріжжя – Запоріжжя: ЗПУ, 2010. – С. 229 – 230.

173. Шумік І. В. Основні аспекти соціального розвитку територіальних громад / І. В. Шумік // Економічні та фінансові процеси в регіоні в умовах прогнозованої невизначеності : матеріали наук.-практ. конф., 28 трав., 2010 р., м. Одеса. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2010. – С. 108 – 110.

174. Шумік І. В. Особливості формування інституту корпоратизму в соціальній сфері територіальних громад / І. В. Шумік // Публічне управління : теорія та практика : зб. наук. пр. Асоціації докторів наук з держ. упр. – Х. : ДокНаукДержУпр. – 2013. – Вип. 1 (13). – С. 124 – 128.

175. Шумік І. В. Соціальна сфера як складова сталого розвитку територій / І. В. Шумік // Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення: матеріали міжнар. наук. пр. конф., 1 – 2 жовт., 2010 р., Дніпропетровськ / за заг. ред. О. Ю. Бобровської. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – С. 109 – 111.

176. Шумік І. В. Соціальний договір як інструмент соціального партнерства / І. В. Шумік // Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 1 – 2 жовт., 2012 р., Дніпропетровськ / за заг. ред. О. Ю. Бобровської. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – С. 252 – 254.

177. Шумік І. В. Сучасні передумови удосконалення реалізації державної політики соціального захисту в Україні / І. В. Шумік // Проблеми управління

соціальним і гуманітарним розвитком : матеріали 3-ї регіон. наук-практ. конф. / за заг. ред. В. Г. Вікторова. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 103 – 105.

178. Шумляєва І. Д. Становлення та розвиток інституту територіальної громади в Україні: організаційно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.04 «Місцеве самоврядування» / І. Д. Шумляєва ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Д., 2010. – 20 с.

179. Щепанський Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепанський ; общ. ред. и послесл. А. М. Румянцева ; пер. с пол. М. М. Гуренко. – М. : Прогресс, 1969. – 240 с.

180. Adger W. N. Fairness in adaptation to climate change / W. N. Adger, J. Paavola, S. Huq, M. J. Mace. – Massachusetts, Cambridge: MIT Press, 2006.

181. Areno E. Social Contracts for Political Accountability / Emmanuel Areno. – Mode of access : [http://www.pgexchange.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=166&Itemid=161](http://www.pgexchange.org/index.php?option=com_content&view=article&id=166&Itemid=161).

182. Folke C. S. Resilience and sustainable development: building adaptive capacity in a world of transformations / C. S. Folke, T. Carpenter, L. Elmqvist, editors. – 2002, *Ambio* 31(5). – С. 437 – 440.

183. ISO/DIS 26000: Guidance on social responsibility. – Mode of access : [http://isotc.iso.org/livelink/livelink/ISO\\_DIS\\_26000\\_Guidance\\_on\\_Social\\_Responsibility.pdf](http://isotc.iso.org/livelink/livelink/ISO_DIS_26000_Guidance_on_Social_Responsibility.pdf).

184. Local Governance and Partnership. A summary of the findings of the OECD study on local partnership // Organisation for Economic Co-operation and Development. – Mode of access : <http://www.oecd.org>.

185. Miliband D. The great stink: towards an environmental contract. Audit Commission Annual Lecture / D. Miliband – L., 2006. – 19 July.

186. Pelling M. The Social Contract and Politics of Disaster Risk / Generosity and Disaster session ; Royal Geographical Society Annual International Conference, 1 September, 2006.

## Додаток А

**Етапи становлення органів самоврядного управління  
територіальних громад**

Етап	Віхи становлення територіальних громад	Органи управління
I	Зародження та становлення територіальної громади (додержавний період)	Самостійна форма влади: народовладдя Родинне правління (старшинна рада). Вся громада (Віче), Загальна родня, збори, племінні сходи, князі, сільська рада (верв), сімейні громади, кровні союзи.
II	Поєднання розвитку територіальної громади з елементами західноєвропейської організації територіального управління (литовсько-польська доба розвитку)	На основі магдебурзького права органом управління визначався магістрант, «сходатаї», «мужі», очолювані бургомістром, і лава, яку очолював вїт (суддя), потім з'явилися намісники і князі
III	Управління громадою в козацькі часи	Продовження магдебурзького самоуправління, міста-магістрантські, міста ратушні: (війти), бургомістр, лавники, які обирались на зборах усього міського населення, «отамани», починає зароджуватись дворянське самоуправління, з'являються губернії, магдебурзьке право скорочується і ліквідується
IV	Розвиток територіальної влади і громад в період XVIII – початку XX ст.	Волості, села, сільські співтовариства, земства. Влада належала сільським сходам, повітові земства – волосним старшинам, сільським старостам. Особливі ради, прибічні ради. Починаючи з 1920 року місцеве самоврядування перестало існувати на декілька десятиліть.
V	Становлення територіальної громади незалежної України і органів муніципального управління	Територіальні громади сіл, добровільних об'єднань, селищ, міст. Управління здійснюється органом місцевого самоврядування і механізм управлінської діяльності здійснюється шляхом безпосередньої участі громади у вирішенні питань місцевого значення

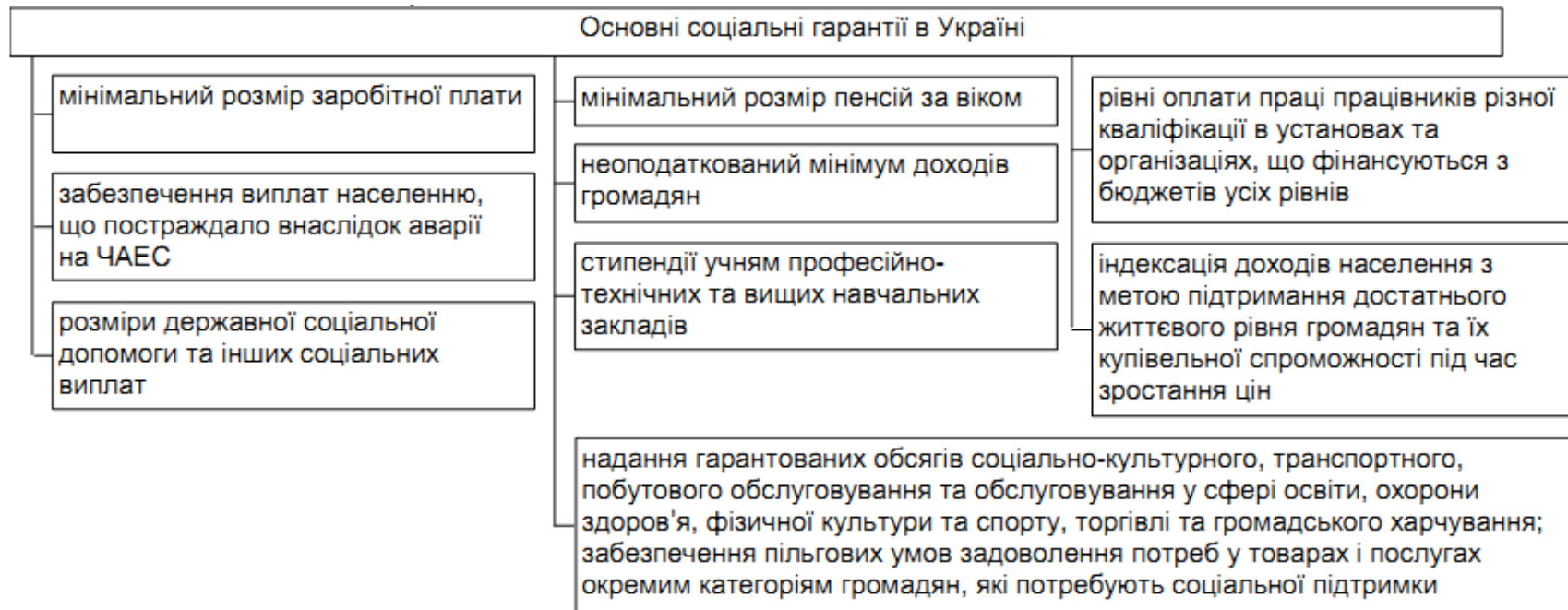
## Додаток Б

**Структурні складові і функції управління територіями в окремих державах – країнах-членах ЄС**

Країна	Назва територіальних громад чи служб, в яких здійснюється муніципальне місцеве управління	Органи управління	Виконувані функції
Іспанія	Автономне товариство, Автономна область, Автономні міста, Провінції, Хутор, Парафія, Муніципії, Синдикати	Муніципальна рада (мер + радники), Відкрита рада, сільські старостати та хунти жителів	Організація освіти, протипожежної безпеки, регулювання дорожнього руху, діяльність ринків, охорона здоров'я, захист прав споживачів, забезпечення водою, культурна та спортивна діяльність
Франція	Комуни, Департаменти, регіони, муніципальні утворення, синдикати, дистрикти, міські об'єднання	Виборна рада, Муніципальна влада, виконавча влада (мер, депутати)	Створення робочих місць, допомога незахищених верств населення. Започаткування нових видів діяльності, участь у реструктуризації економіки.
Бельгія	Комуни, муніципалітети, як складові основних комун, промислові зони	Виборна рада, Муніципальна влада, виконавча влада (мер, депутати)	Створення робочих місць, допомога незахищених верств населення. Започаткування нових видів діяльності, участь у реструктуризації економіки.
Німеччина	Окремі землі, поділ федеральних земель Німеччини на громади і союзи (райони), виділені, власне, громади, міста, великі міста, публічно-правові асоціації	Виборна рада, мер, місцеві референдуми	Вирішення усіх питань місцевої спільноти в рамках законодавчої влади
Литва, Латвія, Естонія	Муніципалітети; великі, малі, середні міста, районні центри	Виборна ради, мер, місцеві референдуми	Вирішення усіх питань місцевої спільноти в рамках законодавчої влади
Польща	Гміни, міжгмінні спілки, об'єднання гмін, сільські округи, райони, селища	Ради, правління, мер	Вирішення усіх питань місцевої спільноти в рамках законодавчої влади
Чехія	Громада, асоціації громад	Інтегрована структура влади, представництво громади, мер, муніципальні органи влади	Вирішення усіх питань місцевої спільноти в рамках законодавчої влади
Угорщина	Територіальна громада	Місцевий представницький орган, мер, місцевий референдум	Вирішення усіх питань місцевої спільноти в рамках законодавчої влади. Питання бюджету, місцевих податків, кадрові питання.

## Додаток В

## Перелік основних державних соціальних гарантій в Україні



## Додаток Г

**Типова структура виконавчих органів місцевого самоврядування  
в містах України**

**Примітка.**

Галузевими є органи, які створюються місцевою радою для безпосереднього керівництва відповідною галуззю місцевого управління (житлове господарство, соціальна сфера, земельні відносини, культура, освіта, охорона здоров'я та довкілля тощо).

Функціональними є відділи й управління, які здійснюють координаційно-регулюючу або контрольну діяльність і можуть впливати на органи та осіб, які прямо їм не підпорядковані (фінансове управління, контрольна інспекція тощо).

Допоміжні відділи й управління створюються для виконання діяльності, пов'язаної з інструктуванням, інспектуванням, підготовкою питань на сесію ради та засідання виконавчого комітету, інформаційним забезпеченням, технічним контролем, матеріально-технічним забезпеченням.

## Додаток Д

**Індикатори соціального розвитку територіальної громади**

**Соціальний розвиток** – сталий шлях переходу від нижчих до більш досконалих форм відтворення і якості життєдіяльності територіальної громади як інституту місцевого самоврядування і конституційного носія його функцій і повноважень, що забезпечується прогресивними змінами в соціальному середовищі муніципальних утворень

**Основні індикатори соціального розвитку територіальної громади**Індикатори розвитку особистості:

- наявність реальних і якісних умов формування фізичних і розумових сил;
- умови для загальноосвітнього, професійного, духовного і культурного розвитку;
- можливість гарантованого працевлаштування за отриманою спеціальністю і професією;
- достатність і якість житла;
- економічний достаток;
- екологічна і фізична безпека та інші

Індикатори розвитку соціуму громади:

- рівень життя населення;
- (відношення середньодушового доходу до прожиткового мінімуму; тривалість життя, середній освітній рівень; рівень зайнятості; характеристика безробіття, рівень злочинності; реагування ОМВ на звернення громадян);
- соціальна орієнтованість стратегій, програм і планів розвитку;
- достатня кількість закладів і організацій соціальної сфери;
- якість і своєчасність надання соціальних послуг;
- узгодження суспільних волевиявлень з владою;
- соціальна згуртованість;
- бережливе ставлення до культурно-історичних, етнічних та ментальних особливостей, традицій і звичаїв;
- корпоративна культура в закладах і організаціях соціальної сфери;
- соціокультурний розвиток жителів та ін.

Індикатори розвитку соціальної сфери:

- рівень використання громадою свого конституційного права на своєчасне вирішення місцевих проблем;
- рівень використання освітньо-кваліфікаційного потенціалу;
- усереднені показники життєвого рівня (середня тривалість життя, стан здоров'я, рівень культурного розвитку, рівень надійності правових гарантій та ін.);
- збалансованість забезпечення житлових умов і інтересів з існуючими соціальними стандартами;
- якість і повнота відтворення людського капіталу;
- рівень міграції;
- рівень фінансового забезпечення програм і планів соціального розвитку;
- рівень активності соціальних організацій;
- рівень ділової активності громад та ін.



## Додаток Е

**Розподіл функцій учасників соціального договору  
на рівні місцевого самоврядування**