

Дуранков Андрій,
Здобувач вищої освіти ОС «Магістр» спеціальності
«Публічне управління і адміністрування»
Науковий керівник: **Славіна Н.А.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Територіальні громади часто бажають удосконалити себе. Вони прагнуть приваблювати новий бізнес, покращувати житловий фонд, знижувати рівень злочинності, піднімати рівень освіти або досягати інших цілей, спрямованих на покращання якості життя членів громади. Усе це оформлюється у цілі, що є необхідними для розвитку громади. Але після визначення цих цілей часто виникає ситуація, коли громада потребує допомоги в досягненні їх, насамперед з боку держави через реалізацію відповідної державної політики. Зокрема, це стосується і такого важливого аспекту розвитку громад, як розвиток їхнього соціального капіталу.

Розвиток соціального капіталу громади підвищує її спроможність, а результатом реалізації відповідної державної політики має стати створення громад із високим рівнем соціального капіталу.

При цьому узагальнення літературних джерел дає нам підстави стверджувати, що технологія розвитку соціального капіталу громади являє собою набір певних кроків. Багато в чому ці кроки схожі на етапи розвитку громади в цілому.

Крок (етап) 1. Визначення стейкхолдерів і створення організаційної групи. Хто є тими стейкхолдерами, які повинні бути залучені до процесу? Яку роль вони мають відігравати? Коли? Це є ті запитання, на які необхідно надати відповідь на початку процесу розвитку соціального капіталу громади, після

чого можна створювати організаційну групу, що відіграватиме центральну роль в організації та реалізації цього процесу. Це може бути нова, незалежна організаційна структура, що представляє інтереси багатьох різних стейкхолдерів і складається з їхніх представників. Або це може бути інклюзивна група, яку фінансують різні організації громади, як, наприклад, торговельна палата або група з економічного розвитку. Проте, як свідчить практика, найбільш успішними організаціями з розвитку є такі, що ґрунтуються на приватно-державному партнерстві, до складу яких входять видатні громадяни, місцеві лідери, представники більшості стейкхолдерів громади, виборні посадовці та місцеві підприємці.

Крок (етап) 2. Формулювання місії. Формулювання місії є важливим моментом, тому що завдяки йому зменшується можливість виникнення загроз, а також це допомагає запобігти виникненню конфлікту з іншими організаціями громади завдяки донесенню своєї унікальної місії та ролі. Більш того, це допомагає групі концентруватися на досягненні своїх цілей та запобігати відхиленню від основної мети, для досягнення якої було створено організаційну групу.

Крок (етап) 3. Збирання та аналіз інформації. Розширення організаційної групи. Перш ніж розпочати якісь дії або реалізовувати якісь заходи, важливо вивчити внутрішнє і зовнішнє середовище громади. Існує багато методів проведення такого аналізу, у результаті чого можна зібрати багато інформації на підтримку розвитку соціального капіталу громади та її розвитку в цілому. Часто корисним є статистичний аналіз показників, що характеризують громаду в динаміці – дохід, збільшення/зменшення чисельності населення, межі громади, густота населення, головні роботодавці, рівень зайнятості тощо.

Крок (етап) 4. Формулювання бачення та складання стратегічного плану розвитку. Тільки-но організаційна група з розвитку проаналізує всю зібрану інформацію, вона може сформулювати те, що зветься баченням. Бачення є керівництвом до проведення дій та заходів щодо розвитку соціального капіталу громади на певний період. Бачення, як правило, оформлюється в одному

реченні, у якому зазначається бажаний стан у майбутньому. Бачення має бути таким, щоб його реально було досягти протягом 5–10 років, проте повинне бути достатньо «еластичним», аби змусити громаду досягти суттєвих позитивних змін.

До плану обов'язково необхідно включити заходи, спрямовані на святкування передбачених позитивних результатів. На додаток до щорічних звітів та святкування досягнень громади необхідно і важливо проводити маленькі святкові заходи, на яких буде здійснюватися нагородження, визнання, та проявлятимуться інші види заохочування для учасників процесу розвитку з метою підвищення рівня їхньої мотивації. Це має широко висвітлюватись у місцевих ЗМІ. Через те, що мотивація є унікальною для кожної особи, організаторам варто планувати ці заходи таким чином, щоб кожен отримував той чи інший вид заохочення.

Крок (етап) 5. Створення команди з управління реалізацією плану. Досить часто цьому питанню не приділяють належної уваги, не виділяючи його в окремий крок. Проте від тих, хто буде здійснювати управлінські функції з реалізації розробленого стратегічного плану, значною мірою залежить його успіх. Тому організаційна група має досить ретельно визначити цих осіб, які можуть бути членами організаційної групи, главами комітетів, підкомітетів та оперативних груп або особами, залученими ззовні організаційної групи.

Крок (етап) 6. Реалізація плану розвитку. Основна відповідальність за реалізацію плану покладається, як зазначалось, на спеціально створену команду. Однак інші члени організаційної групи також мають брати участь у даному процесі як виконавці з окремих напрямів і заходів або хоча б на рівні моніторингу, контролю і (за необхідності) корегування реалізації плану.

Крок (етап) 7. Корегування плану. Оцінювання процесу і результатів. Одним із ключових аспектів загального управління якістю є цикл, що складається з планування, дій, перевірки та корегування. Важливо розуміти, що планування є динамічним процесом і що план є «живим» документом. Деяких підцілей буде досягнуто раніше запланованого. Досягнення інших,

навпаки, буде затримуватись, тому необхідним буде переглянути встановлені для них терміни. Деякі підцілі необхідно змінити через зміни у внутрішньому чи зовнішньому середовищі громади або через втрату чи брак передбачених ресурсів. Також можуть з'являтися та додаватися нові підцілі, оскільки можуть виникати нові можливості.

Отже, як можна бачити з усього викладеного, розвиток соціального капіталу громади базується на ідеї, що всі члени громади є важливими та повинні мати свій голос під час прийняття рішень, мати потенціал для того, щоб бути корисними для громади, мати ресурси, якими вони можуть поділитися, та відповідальність за дії громади і за результати їх. Крім того, громадяни мають право бути поінформованими щодо тих чинників, що впливають на їхню громаду. Тобто розвиток соціального капіталу громади є інклюзивним підходом до роботи з людьми, які беруть участь у процесі, доки вони здатні це робити і є зацікавленими у цьому.

Список використаних джерел

1. Батанов О. В. Територіальна громада – первинний суб'єкт муніципальної влади в Україні: поняття та ознаки. Вісник Центральної виборчої комісії. 2008. № 2. С.51–57.
2. Дудзяк О.А., Славіна Н.А., Гуменюк І.І. Вплив польського досвіду на розвиток сільського туризму в селах України. Агросвіт. № 24 грудень 2018 с.10-13.
3. Славіна Н.А. Концепція ситуаційного підходу в сучасній теорії та практиці менеджменту. Національне виробництво в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 30 жовтня 2015р. Тернопіль: Крок, 2015. с.315-317.