

СЕКЦІЯ 6 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.107.266+332.122

Молина Е.В.*кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник**Института проблем рынка и экономико-экологических исследований
Национальной академии наук Украины*

ИНВЕСТИЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА

Выявлены особенности современного рынка труда и тенденции его развития в регионах Украинского Причерноморья. Обоснована роль инвестиционно-инновационного фактора в повышении эффективности рынка труда. Дана оценка эффективности вновь созданных рабочих мест исходя из размера заработной платы.

Ключевые слова: инвестиционно-инновационные факторы, эффективность рынка труда.

Моліна О.В. ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

Виявлено особливості сучасного ринку праці та тенденції його розвитку в регіонах Українського Причорномор'я. Обґрунтовано роль інвестиційно-інноваційного фактора в підвищенні ефективності ринку праці. Дана оцінка ефективності новостворених робочих місць виходячи з розміру заробітної плати.

Ключові слова: інвестиційно-інноваційні чинники, ефективність ринку праці.

Molina O.V. INVESTMENT & INNOVATION FACTORS OF INCREASING OF THE EFFICIENCY OF THE LABOUR MARKET IN THE REGION

The features of the modern labour market and the development trends in the Ukrainian Black Sea regions are described. The role of investment and innovation factor in increasing the efficiency of the labour market is proven. The effectiveness of new workplaces on the wages basis is evaluated.

Keywords: investment and innovation factors, labor market efficiency.

Постановка проблеми. Рынок труда является одним из основных институтов системы рыночной экономики. Эффективность его функционирования имеет ключевое значение для экономики и социально-экономического развития страны. Создание новых рабочих мест, формирование системы эффективной занятости, преодоление молодежной безработицы – это те вызовы, перед которыми стоят современные государства. При этом наряду с общими подходами каждая страна и регион, исходя из присущих им социально-экономических, социо-культурных и других особенностей, ищет собственные пути повышения эффективности рынка труда.

Анализ последних исследований и публикаций. С переходом к рыночной экономике тема рынка труда заняла самостоятельное место в исследованиях украинских и зарубежных ученых, таких как Е. Гришнова, Т. Заяц, А. Колот, Л. Лисогор, Ю. Маршавин, В. Гимпельсон, Р. Капелюшников и др.

Одной из главных проблем, которая в той или иной степени присутствует в большинстве работ по данной тематике, является проблема эффективности рынка труда, факторов, её обуславливающих, совокупности институтов, которые могут повлиять на улучшение ситуации в сфере труда. Несмотря на то внимание, которое уделяется данной проблеме, она остается актуальной как в теоретическом, так и в практическом аспекте.

Цель статьи состояла в оценке воздействия инвестиционного и инновационного факторов на спрос и предложение на рынке труда и его эффективность.

Изложение основного материала. Рынок труда представляет собой систему общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и институтов, которые обеспечивают нормальное воспроизводство и эффективное использование труда, количество и качество которого соответствующим образом вознаграждается [1, с. 28]. Эффективность рынка труда определяется его функциями. Главные из них – обеспечение свободного перемещения рабочей силы, совершенствование структуры занятости и повышение производительности труда. Индикаторами эффективности рынка труда выступает рост производительности труда и благосостояния граждан.

Особенности современного рынка труда находят отражение в следующем:

- в формировании глобального рынка, предполагающего высокую мобильность рабочей силы, новые специализации, высочайшую концентрацию знаний, рост сегментации;

- в возрастании значимости трудовых компетенций как функции человеческого капитала, отражающих не только квалификации в виде совокупности навыков и умений, но и социально ориентированные личностные установки индивида;

- в возрастании роли неденежных факторов в формировании социально-трудовых отношений, в том числе условий труда, возможностей профессионального роста и т. д.;

- в невозможности повышения эффективности рынка труда без повышения эффективности смеж-

ных рынков – рынка образовательных услуг, финансово-кредитного рынка, без внедрения инновационных механизмов и инструментов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

– в усилении роли регионов и региональной экономической и социальной политики в воздействии на спрос и предложение на рынке труда и, соответственно, в разработке и внедрении механизмов и инструментов их согласования.

Рынок труда Украины находится в стадии своего становления. Его функционирование и развитие происходят под воздействием разнообразных факторов, среди которых инвестиционно-инновационные факторы являются определяющими как в формировании спроса на труд (инвестиции в рабочие места), так и в формировании его предложения (инвестиции в качество рабочей силы). Особенностью регионального рынка труда является то, что на него оказывают влияние многие из факторов, действующих на других уровнях (макро-, мезо- (отраслевом), микро-уровне). Так, отсутствие рыночного спроса на товары и услуги каких-либо предприятий сокращает спрос на работников соответствующих специальностей в регионе. В таблице 1 приведены данные, которые характеризуют эффективность рынка труда регионов Украинского Причерноморья.

Наблюдаемый рост уровня занятости на данном этапе в значительной степени обусловлен демографическими факторами – уменьшением в структуре населения доли лиц в возрасте от 15 до 70. Для всех регионов характерно сокращение численности наемных работников и занятости молодежи; высокий уровень тенизации рынка (при отсутствии методик определения её фактического уровня); низкая заработная плата и отсутствие её положительной динамики; преобладание численности работников малоквалифицированного труда во всех видах экономической

деятельности; ухудшение трудового потенциала по уровню образования и состоянию здоровья.

Согласно данным ООН, по уровню заработной платы в 2012 г. Украина заняла 56 место среди 72 стран, расположившись между Колумбией и Китаем. Средняя заработная плата в мире на тот момент составляла 1480 долл. в месяц. В регионах Украинского Причерноморья она была ниже 300 долл. В Украине наименьшая заработная плата в Европе. Когда работники в Украине получили 2-2,5 долл. в час, в Германии они получали 40 евро, в скандинавских странах – 80 евро. Поскольку заработная плата имеет преобладающую долю в структуре доходов украинцев, следствием её низкого уровня становится снижение доходов и рост бедности работающего населения. Это ухудшает условия воспроизводства рабочей силы и ведет к снижению её качества. Очевидно, что изменения в размере заработка в наибольшей степени будут способствовать сокращению бедности.

Уровень доходов сказывается и на инвестиционном потенциале населения. Его характеризуют следующие данные: в 2012 г. в структуре денежных затрат домохозяйств Одесской области расходы на образование составляли 1,7%, на отдых и культуру – 1,9%, на охрану здоровья – 2,2%, соответственно в Николаевской области 1,0%, 2,5% и 3,2%, в Херсонской – 1,1%, 1,6% и 3,0% [6, с. 171].

В целом национальной модели рынка труда присущи достаточно высокий уровень занятости, низкий уровень безработицы, в том числе рассчитанный по методике МОТ, и бедность работающего населения. На сегодняшний день наибольшее развитие в Украине получили институты рынка труда, прежде всего со стороны безработицы (её сокращения), наименьшее – со стороны заработной платы.

Согласно данным Государственных Центров занятости Одесской, Николаевской и Херсонской обла-

Таблица 1

Рынок труда и его эффективность [2; 3; 4; 5]

	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Одесская область</i>							
Экономич. активное население в возрасте 15-70 лет, тыс. чел.	1095	1118	1116	1113	1115	1126	1124
Уровень занятости населения, %	43,6	44,8	43,7	43,9	44,1	44,5	44,6
Среднегодовая численность наемных работников, тыс. чел.	540,3	545,2	515,1	533,2	513,1	510,4	488,6
Занятость молодежи, тыс. чел.	162,9	165,6	155,3	165,6	159,5	164,5	157,2
Среднемесячная номинальная заработная плата, грн	966	1633	1887	2046	2387	2700	2947
Уровень бедности взрослого населения, %	34,9	38,5	34,2	25,9	29,7	33,9	–
<i>Николаевская область</i>							
Экономич. активное население в возрасте 15-70 лет, тыс. чел.	596	598	590	586	585	579	577
Уровень занятости населения, %	44,8	45,9	45,0	45,4	45,6	45,5	45,8
Среднегодовая численность наемных работников, тыс. чел.	279,3	267,6	250,8	243,0	237,1	235,7	229,5
Занятость молодежи, тыс. чел.	81,0	–	70,9	70,4	69,8	70,8	68,5
Среднемесячная номинальная заработная плата, грн	955	1621	1806	2122	2448	2822	3094
Уровень бедности взрослого населения, %	20,6	19,8	20,9	18,7	14,3	14,2	–
<i>Херсонская область</i>							
Экономич. активное население в возрасте 15-70 лет, тыс. чел.	553	554	538	535	5289	523	525
Уровень занятости населения, %	45,2	46,2	44,6	45,0	44,4	44,4	44,8
Среднегодовая численность наемных работников, тыс. чел.	227,2	222,0	209,7	201,9	194,6	192,9	184,5
Занятость молодежи, тыс. чел.	63,6	–	57,2	56,4	54,6	59,9	52,8
Среднемесячная номинальная заработная плата, грн	800	1375	1482	1733	1970	2269	2464
Уровень бедности взрослого населения, %	43,2	33	50,3	36,8	21	22,7	–

стей, на зареєстрованому ринку праці за період з 2006 по 2013 гг. відбулося скорочення числа незанятых і зменшення навантаження на одне робоче місце. На цьому фоні звертає увагу достатньо висока незанятість і значительна навантаження на одне робоче місце серед працівників по обслуговуванню, експлуатації і контролю за роботою високотехнологічного обладнання. В 2013 г. в Одеській області вона складала 14 осіб на одне робоче місце при загальній навантаженні 6 осіб; в Николаєвській – 35 при загальній 14, в Херсонській – 28 при загальній 16. Существовавшая несбалансованність є свідченням переобладнання в господарстві комплексі регіонів низьких технологічних укладів. Як наслідок, незважаючи на те, що високий рівень освіти в усіх країнах світу виступає визначеною гарантією від безробіття, в регіонах Українського Причорномор'я в останні роки спостерігається її зростання серед осіб з повною вищою освітою. Високий рівень молодіжної безробіття формує проблему «соціального сейфа» – появу шару молоді, який ще нічого не вміє, але вже нікому не потрібен на ринку праці.

Частинний сектор во всьому світі є локомотивом створення нових робочих місць. В Україні засоби підприємств і організацій також виступають головним джерелом інвестицій в основний капітал, однак фінансово-економічне становище суб'єктів господарювання сприяє зменшенню їх вкладень. Так, за період з 2006 по 2013 гг. в Одеській області частка власних засобів підприємств і організацій в структурі капітальних інвестицій зменшилася з 50,5% до 44,2%, в Николаєвській області – з 67,5% до 49,2%, в Херсонській – з 54,9% до 50,3% [2; 3; 4]. Значительна частка інвестицій направляється на підприємства торгівлі, готельного і ресторанного бізнесу і т.п., а не в виробничу сферу. Зростання в цей період

частки позиченого капіталу в структурі капітальних інвестицій (особливо значительний в Николаєвській області) на фоні високих ставок по кредитам свідчить про переобладнання короткочасних кредитів, надаваних в різних видах діяльності з високим оборотом капіталу. Все це не тільки впливає на обсяги інвестицій, але і на структуру зайнятості, деформуючи її. Відповідно, найбільше скорочення чисельності зайнятих спостерігається в таких видах економічної діяльності як промисловість (всі області), діяльність транспорту і зв'язі (Одеська область), охорона здоров'я і надання соціальної допомоги (Одеська область). Найбільший приріст – в торгівлі, сфері ремонту автомобілів, діяльності готелів і ресторанів (всі області), а також операціях з нерухомим майном (Одеська і Херсонська області). Домінування в господарстві комплексі регіонів низькотехнологічних з високим рівнем зносу робочих місць сприяє зростанню продуктивності праці. В цілому в національній промисловості з урахуванням морального зносу лише 15% всіх робочих місць відповідають світовим стандартам.

Моніторинг створення нових робочих місць, початий в Україні в 2014 г. і здійснюваний відповідно до методики, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України № 611 [7], показав, що в першому півріччі 2014 г. в Одеській області було створено 9656 нових робочих місць (5,0% від всіх нових робочих місць, створених в Україні в цей період), в Николаєвській області – 4934 (відповідно 2,5%), в Херсонській області – 4455 (відповідно 2,3%). Динаміка створення нових робочих місць юридическими особами представлена в таблиці 2.

В якості критеріальних показників для оцінки ефективності створених робочих місць можуть використовуватися різні системи показників. Так,

Таблица 2

**Численность принятых на работу на вновь созданные рабочие места (лиц)
у юридических лиц в первом полугодии 2014 г.**

Регіони	Всього с начала года	Всього в текущем месяце	В разрезе заработной платы			
			Меньше мин. зараб. платы	Равняется мин. зараб. плате	Больше одной и меньше трех мин. зараб. плат	Больше или равно трем мин. зараб. платам
<i>февраль</i>						
Одеськая область	1109	503	239	18	228	18
Николаевская область	44	31	10	2	18	1
Херсонская область	160	16	4	1	11	0
<i>март</i>						
Одеськая область	2101	992	429	10	502	51
Николаевская область	1056	341	155	5	141	40
Херсонская область	653	249	173	3	65	8
<i>апрель</i>						
Одеськая область	2958	857	327	125	435	70
Николаевская область	1435	399	201	8	169	21
Херсонская область	861	208	124	6	78	1
<i>май</i>						
Одеськая область	3466	508	221	12	237	38
Николаевская область	1697	242	144	10	83	5
Херсонская область	1258	397	155	3	198	41
<i>июнь</i>						
Одеськая область	4068	602	265	10	288	39
Николаевская область	2180	483	222	23	212	26
Херсонская область	1428	170	101	0	64	5

Ю. Маршавин [8, с. 9] предлагает следующий набор показателей: технологический уклад, к которому относится рабочее место; инновационность продукции, произведенной на нем, в том числе внутри страны; доля импортируемой продукции; размер оплаты труда по сравнению со средним в регионе (в отрасли, средним значением в аналогичных отраслях развитых стран) и т. д. В связи с отсутствием официально утвержденной методики оценки эффективности новых рабочих мест в качестве оценочного показателя нами используется размер заработной платы на созданном рабочем месте.

Для регионов Украинского Причерноморья, как и для страны в целом, характерно преобладание в структуре создаваемых рабочих мест таких, которые соответствуют заработной плате меньше одной минимальной заработной платы (1218 грн) либо заработной плате, лежащей в диапазоне от одной до трех минимальных заработных плат (3654 грн). Так, в феврале 2014 г. доля рабочих мест с заработной платой меньше минимальной в Николаевской области составляла 1/3 от всех созданных рабочих мест, в Херсонской – 1/4, а в Одесской области почти половину.

Стимулы работодателям, создающим новые рабочие места, такие как льготы по отчислению в фонд социального страхования, распространяются лишь на рабочие места, заработная плата на которых не меньше 3-х минимальных заработных плат, т.е. равна или больше 3654 грн [9]. Поскольку такие рабочие места составляют весьма малую долю в структуре новых рабочих мест, постольку существующая система стимулирования имеет незначительные масштабы применения и не представляет интереса для работодателей. Также очевидно, что создание преимущественно «дешевых» рабочих мест не побуждает их к инвестициям в качество рабочей силы, её переподготовку и повышение квалификации. Согласно региональной статистике, инвестиции предприятий в нематериальные активы в структуре капитальных инвестиций, в т.ч. в человеческий капитал, составляют величину меньше 5%. Воспроизводство прежнего технологического уклада, которое происходит в процессе создания подобных рабочих мест, сдерживает использование инноваций в развитии системы социально-трудовых отношений.

За период с 2001 по 2013 гг. во всех регионах Украинского Причерноморья наблюдается рост доли лиц с полным высшим образованием во всех видах экономической деятельности. В Одесской области она выросла с 22,0% до 37,0%, в Николаевской – до 34,4%, в Херсонской – до 32,3%, что соответствует показателям экономически развитых стран. На фоне обозначившегося роста безработицы среди лиц, имеющих полное высшее образование, обнажается проблема неэффективности инвестиций государства и населения в образование и рабочую силу.

Основными инвесторами высшего образования примерно в равных долях выступают государство и население (49:51). Доля работодателей ничтожно мала и не находит отражения в статистике. В системе ПТО преобладает спрос населения на профессии в сфере бытовых услуг. Предпочтения населения никак не связаны с потребностями экономики региона и перспективами дальнейшего трудоустройства выпускников (преобладание спроса на гуманитарные специальности). Всем регионам присуща неравномерность по уровням подготовки специалистов. Наибольший разрыв между численностью учащихся высших и средних учебных заведений на 10 тыс. человек

населения имеет место в Одесской области. Если разница в уровнях подготовки в 1990/1991 учебном году составляла 3,8 раза, то в 2012/2013 разрыв достиг значения 6,8 раза [2]. Наибольший разрыв наблюдался в 2008/2009 учебном году (8,5 раза). Это объясняется значительным количеством вузов в регионе и достаточно развитым рынком услуг высшего образования. Все вместе создает диспропорции по уровням подготовки и специальностям, формирует на рынке труда дефицит рабочей силы инженерных и рабочих специальностей, способствует разрушению профессиональной базы индустриального труда.

Попытка государства решить проблему нехватки рабочей силы по отдельным специальностям и уровням подготовки путем введения ваучеров (2013 г.) предоставляемых для обучения и получения образования по наиболее востребованным направлениям, как и попытка внедрения в отечественную практику образовательных кредитов, не дала ожидаемых результатов. Основными причинами низкой эффективности ваучерного финансирования выступили: нереальность совмещения работы и дневного обучения для людей в возрасте 45 лет и старше, отсутствие средств на доплату обучения, если его стоимость составляет больше 10 минимальных зарплат, отсутствие в ряде учебных заведений необходимых для этого разрешительных документов.

Все вышеназванное объясняет высокий уровень структурной безработицы в регионах. Объективно её значительный уровень является характерным для стран с высокой экономической динамикой, подталкиваемой инновационной активностью бизнеса. В регионах Украины основной причиной выступает несогласованность механизмов функционирования системы образования и рынка труда, неэффективность системы профессиональной ориентации, несоответствие государственного заказа на подготовку кадров, ориентированного на перспективу, с текущими потребностями экономики и рынка труда региона, низкая инвестиционная активность субъектов хозяйствования.

Состояние отечественного рынка труда свидетельствует об исчерпании потенциала прежних моделей управления занятостью. Основными задачами новой модели управления занятостью являются: создание условий и стимулов для модернизации основных средств; формировании цены рабочей силы, достаточной для её расширенного воспроизводства; обеспечении количественной и профессионально-квалификационной сбалансированности потребностей экономики региона в рабочей силе и её предложением; расширении типа занятости, присущего инновационной экономике; достижение высокой конкурентоспособности рабочей силы. Формирование новой модели потребует значительной работы по улучшению институциональной среды и предполагает широкое использование механизмов и инструментов, наработанных мировой практикой. В Докладе Всемирного Банка за 2012 г. [10] отмечается, что занятость является краеугольным камнем экономического и социального развития. Для повышения её эффективности авторами предлагается подход, состоящий из трех этапов:

1. Обеспечение политических основ (макроэкономическую стабильность, благоприятную деловую среду, инвестиции в человеческий капитал и верховенство закона).
2. Формирование политики в сфере труда, сопровождаемой широким подходом к созданию рабочих мест.

3. Определение видов занятости с учетом специфики страны (региона), которые могут внести наибольший вклад в развитие, а также устранить или компенсировать препятствия, не позволяющие частному сектору создавать больше подобных рабочих мест.

Выводы. Исходя из мирового опыта управления занятостью и рынком труда, специфики современного рынка труда и тенденций его развития в регионах Украины к числу приоритетных направлений повышения эффективности рынка труда относятся следующие:

1. Разработка и внедрение системы мер реального стимулирования работодателей к созданию высокопродуктивных рабочих мест и повышению качества рабочей силы.

2. Развитие в регионах института стратегического планирования, в том числе планирования занятости в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

3. Создание в регионе инфраструктуры рынка труда, в том числе инфраструктуры валидации знаний и квалификаций как необходимого условия роста внутренней мобильности рабочей силы.

4. Улучшение инвестиционного и предпринимательского климата, приоритет инвестициям в человеческий потенциал региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Клияненко Б.Т. Анализ развития рынка труда в Украине: организационно-правовой и социально-экономический аспекты / Б.Т. Клияненко, С.Ф. Большенко, И.А. Попова // Экономика и право. – 2005. – № 3. – С. 28-33.
2. Статистичні щорічники Одеської області за 2006–2013 рр.
3. Статистичні щорічники Миколаївської області за 2006–2013 рр.
4. Статистичні щорічники Херсонської області за 2006–2013 рр.
5. Аналітична записка «Комплексна оцінка бідності в Україні та регіонах за 2010–2012 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.idss.org.ua/arhiv/2014-03-07_2012_Povetry.doc.
6. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2012 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ. – 2013. – 377 с.
7. Методика моніторингу створення нових робочих місць. Затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 23.09.2013 № 611.
8. Маршавін Ю. Стимулююча грошово-кредитна політика як основний засіб збереження трудових колективів в умовах новітніх викликів / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 6. – С. 3-10.
9. Постанова КМ України від 13 березня 2013 р. № 153 «Про затвердження Порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».
10. Доклад о мировом развитии – 2013: «Занятость» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.worldbank.org>.

УДК 336.14:332.35

Федоришин В.С.

*здобувач кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницького національного університету*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Стаття присвячена питанням політики соціально-економічного розвитку територіальних громад та проблемним аспектам сучасного стану комунальної власності як економічної основи сталого розвитку територій.

Ключові слова: комунальна власність, соціальна сфера, територіальна громада, соціальна політика, соціальний розвиток.

Федорышин В.С. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ КОММУНАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

Статья посвящена вопросам политики социально-экономического развития территориальных общин и проблемным аспектам нынешнего состояния коммунальной собственности как основы устойчивого развития территорий.

Ключевые слова: коммунальная собственность, социальная сфера, территориальная община, социальная политика, социальное развитие.

Fedoryshyn V.S. SOCIO-ECONOMIC POLICY OF THE COMMUNAL OWNERSHIP DEVELOPMENT

The article deals with the issues in the socio-economic policy of the territorial community development. Challenges of current state of the communal ownership as an economic foundation for the sustainable development of the territories are discussed.

Keywords: communal ownership, social sphere, territorial community, social policy, social development.

Постановка проблеми. Необхідність дослідження процесів економічного і соціального розвитку територіальних громад та політики розвитку комунальної власності супроводжується багатьма актуальними обставинами. Такі обставини сьогодні характеризуються трансформацією економічної ситуації та зміною соціальних настроїв у суспільстві, важливістю раціонального розподілу повноважень між центральними та регіональними органами влади, розвитком ринкових відносин у системі економіки територіальних громад усіх рівнів. У таких умовах з'являється необхідність перегляду стратегій розвитку територіальних громад міст, сіл та селищ,

спрямованих на забезпечення їх розвитку за рахунок власних ресурсів. При цьому, необхідно констатувати, що традиційні моделі регіонального соціально-економічного зростання територій себе вичерпують і не забезпечують стабільного і якісного зростання. Не менш важливим є те, що соціально-економічний розвиток територіальних громад на сучасному етапі залежить не стільки від обсягів наявних ресурсів, скільки від здатності представників органів місцевого самоврядування використовувати адаптовані до умов національної економіки методи управління та регулювання сфери соціальних послуг. Це обумовлює необхідність формування соціально-економічної