

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет Навчально-
науковий інститут інноваційних освітніх технологій
Кафедра психології та соціальної роботи

Марчук Ірина Миколаївна

**Культурно-правові передумови організації і
функціонування управлінської діяльності /
Cultural-legal preconditions organization and functioning
management activity**

спеціальність: 8.18010001 - Управління соціальним закладом
магістерська програма - Управління соціальним закладом
Магістерська робота

Виконала студентка групи
УСЗзм-21
І.М. Марчук

Науковий керівник:
к.філос.н., доцент, О.С.
Морщакова

Магістерську роботу
допущено до захисту:

« __ » _____ 20__р.

Завідувач кафедри
_____ **А. В. Фурман**

РЕЗЮМЕ

Магістерська дипломна робота містить 10 сторінок, список використаних джерел із 66 найменувань.

Метою дипломної роботи є окреслити характеристики управлінської діяльності як діяльності соціального управління, виявити організаційну й функціональну специфіку управління в соціальній сфері в контексті культурно-правових реалій

Об'єктом дослідження є управлінська діяльність в культурно-правовому просторі сучасної України як європейської спільності.

Предметом дослідження є управлінська діяльність в соціальній сфері, в системі соціальної роботи; організаційні, функціональні й формотворчі характеристики соціального управління; дієвість і результативність управління й практик планування та проектування відповідно культурно-правових запитів соціальної реальності.

Одержані висновки та їх новизна: полягають у виявленні змістових особливостей функціонування управлінської діяльності як діяльності соціального управління у єдності структурних, організаційних, процесуальних складових в контексті дотримання культурно-правових норм соціальної взаємодії;

Ключові слова: управління, управлінська діяльність, соціальне управління, менеджмент, культурно-правові передумови, соціальна сфера, соціальна взаємодія, соціальна робота.

RESUME

Thesis contains 110 pages, a list of sources with 66 names.

The aim of the thesis is to outline the characteristics of a management of social management, to identify the specific organizational and functional management in the social sphere in the context of cultural and legal realities

The object of research is management activities in cultural and legal space of modern Ukraine as a European community.

The subject of research is management activities in the social sphere, in the social work; organizational, functional and formative characteristics of social control; efficiency and effectiveness of management practices and planning and design under cultural and legal requests of social reality.

The resulting conclusions and innovation: is to identify the semantic features of a functioning management of social management in the unity of structural, organizational and procedural components in the context of cultural and legal norms of social interaction;

Keywords: management, activity management, social management, management, legal, cultural background, social, social interaction, social work.

Анотація

Марчук Ірина. Культурно-правові передумови організації і функціонування управлінської діяльності - Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня "магістр" за спеціальністю 8.18010001 - "Управління соціальним закладом". -Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2016.

Проблематика даного дослідження орієнтована на виявлення змістових аспектів управлінської діяльності в культурно-правовому просторі сучасної України як європейської спільності, а також розкриття сутнісного характеру та специфіки функціонування управлінської діяльності в соціальній сфері, в системі соціальної роботи; на виявлення організаційних й формотворчих характеристик соціального управління, дієвість і результативність управління, а також практик планування та проектування відповідно культурно-правових запитів соціальної реальності.

Annotation

Iryna Marchuk. Cultural and legal prerequisites organization and functioning of administrative activity - Manuscript.

Research on the receipt of educationally-qualifying level "magistr" specialty 8.18010001 - "Management of social institution." - Ternopil National Economic University, Ternopil, 2016.

Scope of this research is aimed at identifying aspects of content management activities in cultural and legal space of modern Ukraine as a European community, as well as the disclosure of the essential nature of the operation and specific management activities in the social sphere, in the social work; to identify organizational and formative characteristics of social management, effectiveness and efficiency of management, and planning and design practices respectively cultural and legal requests of social reality.

ЗМІСТ

ПЛАН

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
1.1. Культурно-правова реальність як передумова здійснення управлінської діяльності: понятійно-категорійний аналіз	8
1.2. Специфіка управлінської діяльності як професії	24
1.3. Менеджмент як наука і діяльність управління	38
Висновки до розділу 1	48
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ Й ФУНКЦІОНУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ	
2.1. Управління як організаційний процес учасників взаємодії в соціальній сфері	50
2.2. Структурні й функціональні характеристики соціального управління	63
Висновки до розділу 2	72
РОЗДІЛ 3. УПРАВЛІННЯ І РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ	
3.1. Соціальне управління і соціальне проектування у змістовій єдності процесів розвитку соціальної сфери	73
3.2. Шляхи підвищення результативності соціального управління: менеджмент у соціальній роботі	89
Висновки до розділу 3	98
ВИСНОВКИ	99
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	104
ДОДАТКИ	109

ПЛАН

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Культурно-правова реальність як передумова здійснення управлінської діяльності: понятійно-категорійний аналіз

1.2. Специфіка управлінської діяльності як професії

1.3. Менеджмент як наука і діяльність управління

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ Й ФУНКЦІОНУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Управління як організаційний процес учасників взаємодії в соціальній сфері

2.2. Структурні й функціональні характеристики соціального управління

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. УПРАВЛІННЯ І РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

3.1. Соціальне управління і соціальне проектування у змістовій єдності процесів розвитку соціальної сфери

3.2. Шляхи підвищення результативності соціального управління: менеджмент у соціальній роботі

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку управлінської діяльності в українській державі обумовлений процесами ускладнення функціонування продуктивних сил суспільства, поглибленням соціальної диференціації, політичними конфронтаціями. Активізація діяльності соціального управління є об'єктивною й необхідною умовою у координуванні і регуляції процесів соціальної взаємодії, успішне вирішення задачі соціального впорядкування суспільних процесів оптимізується в контексті організації процесів соціальної взаємодії на всіх щаблях і рівнях управлінської діяльності.

Життя суспільства об'єктивно потребує упорядкованості суспільних відносин згідно норм права, поведінка, узгоджена з правовими приписами, забезпечує не лише свободу, а й відповідну їй організованість суспільних відносин, їх підпорядкованість визначеному правом порядку. Необхідність дослідження проблеми взаємозв'язку культурно-правових передумов здійснення управлінської діяльності обумовлюється тим, що метою управління є організація такого порядку в суспільному житті, який максимально відповідав би приписам правових норм, закладених у принципах соціальної рівності й справедливості.

Для сучасного стану розвитку соціальної сфери держави актуальною є проблема співвідношення культурно-правових реалій й можливостей організації управлінської діяльності, діяльності суб'єктів управлінської практики і соціально-культурного контексту існування. Управлінська діяльність є тісно пов'язаною із правовими та загальнокультурними процесами в державі. Природно передбачити, що суб'єкт управлінської практики – соціальний менеджер відповідним чином співвідноситься із соціокультурним контекстом розвитку суспільства й системи соціальних взаємин, не випадково нагальною потребою сьогодення є розробка сучасних концептуальних засад, водночас шляхів і методів формування суб'єктів

управлінської діяльності як суб'єктів культури і права, що відповідає потребам сучасного суспільства, не лише з урахуванням тактики здійснення соціально-правових реформ, але й стратегії змінення світовідчуття європейської спільноти в цілому.

Управлінська діяльність як діяльність соціального управління має багаторівневу структуру, де на вищому рівні соціального управління визначається соціальна політика: розробляються програми соціального розвитку країни, вдосконалюються моделі соціального захисту населення, на рівні місцевого самоврядування конкретизуються ідеї і моделі соціального захисту, здійснюється цілеспрямований вплив на різні соціальні верстви й категорії громадян. Під соціальним управлінням розуміють цілеспрямований вплив на соціальні відносини, структури й процеси, соціальне управління присутнє у сферах людської діяльності, забезпечуючи розробку й застосування способів, методів і форм здійснення запрограмованих змін. Соціальні чинники, ціннісні орієнтації й настанови впливають на темпи і якість не лише соціальних, а й технологічних, економічних, правових та інших суспільних процесів.

Управлінська практика у соціальній сфері характеризується відносно стійкими, часто формалізованими, самостійними зв'язками між елементами організаційної структури державного управління. і є наслідком свідомої, цілеспрямованої, вольової діяльності від імені держави. Соціальне управління здійснюється системою соціальних організацій – цільових соціально-функціональних утворень: політичних, правових, господарсько-виробничих, культурних, освітніх та інших. Демократично орієнтоване соціальне управління забезпечує соціальну захищеність особистості, реалізацію її основних прав, оптимальний рівень життя, необхідний для розвитку особистості. Першочерговим завданням соціального управління в Україні є забезпечення прогресивного

розвитку суспільства на основі визначення критеріїв та показників соціального розвитку.

Актуальність магістерського дослідження спричинена практичною значущістю питань, вирішення яких дозволить удосконалити соціальний механізм регулювання управлінської діяльності у суспільстві. Вищезазначене обумовило вибір теми дослідження «Культурно-правові передумови організації і функціонування управлінської діяльності».

Мета дослідження: окреслити характеристики управлінської діяльності як діяльності соціального управління, виявити організаційну й функціональну специфіку управління в соціальній сфері в контексті культурно-правових реалій.

Для досягнення цієї мети були поставлені такі **завдання:**

1. Проаналізувати категорійний апарат дослідження;
2. Виявити специфіку управлінської діяльності в контексті дотримання культурно-правових норм соціальної взаємодії;
3. Розкрити специфіку управлінської діяльності як професії;
4. Розглянути структурні й процесуальні характеристики соціального управління;
5. Визначити функції соціального управління;
6. Розглянути перспективи управління в соціальній сфері, в системі соціальної роботи.

Об'єктом дослідження є управлінська діяльність в культурно-правовому просторі сучасної України як європейської спільності.

Предмет дослідження – управлінська діяльність в соціальній сфері, в системі соціальної роботи; організаційні, функціональні й формотворчі характеристики соціального управління; дієвість і результативність управління й практик планування та проектування відповідно культурно-правових запитів соціальної реальності.

Методи дослідження зумовлені специфікою наукового аналізу його предмету й ґрунтуються на засадах сучасної методології соціально-гуманітарного пізнання. У роботі використані загальнофілософські, філософсько-правові та загальнонаукові методи. Науковий пошук базувався на принципах об'єктивності, плюралізму, конкретності, істинності. При написанні магістерської роботи були використанні методи: аналітичний, метод порівняльного аналізу, метод теоретичного пошуку (аналіз, порівняння, класифікація та систематизація теоретичних даних) для опрацювання законодавчої та нормативної документації, наукової літератури за темою дипломного дослідження, метод пошукового прогнозування, методи критичного аналізу. В роботі використані системний та історико-соціальний наукові підходи, а також діалектичний метод і метод диференційованого підходу.

Апробація результатів дослідження здійснювалась шляхом участі у науковій конференції: “Науково-дослідна роботи студентів: формування особистості майбутнього вченого, фахівця високої кваліфікації” та опублікування наукової статті „ Культурно-правові передумови організації і функціонування управлінської діяльності ”.

Структура дослідження обумовлена метою і завданнями дослідження. Робота складається із Вступу, трьох розділів, Висновків, списку використаних джерел (66 найменувань), додатків (2). Загальний обсяг основного тексту становить 110 сторінок, основний її зміст викладено на 103 сторінках.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Культурно-правова реальність як передумова здійснення управлінської діяльності: понятійно-категорійний аналіз

Розкриваючи тему дослідження, доречно вказати на основні онтологічні передумови здійснення управлінської діяльності в культурно-правових реаліях, проаналізувати специфіку управлінської діяльності і явища правового порядку і правової реальності в межах „європейського” підходу. Гуманістичні засади розвитку суспільства перебувають в центрі уваги філософсько-правових й соціально-етичних міркувань про систему організації суспільно-правового порядку як такого. До числа основоположних проблем сучасного європейського гуманітарного знання відноситься проблема ролі порядку в життєвому світі людини, яка проявляється у співвідношенні внутрішнього і зовнішнього порядку в поведінкових моделях індивіда і соціальних спільнот, у професійних в тому числі. Питання взаємообумовленості порядку і людини як істоти родової розгортається через розгляд порядку як складної адаптаційної системи індивідів до суспільного середовища, а індивід постає як активний суб’єкт, здатний до підтримання, охорони і зміни цього порядку.

Для європейських країн властивий розвиток культури правопорядку на основі ідей зразковості та унікальності: основою соціальної регуляції в європейських країнах залишається право (у єдності прав, обов’язків і пріоритетів). Сьогодні європейці переконані, що громадянське суспільство повинно засновуватися на нормах права: в громадянському суспільстві порядок і безпека опосередковуються правом. Націленість на право, безумовність у дотриманні його норм, дозволило сформувати державну систему, в якій перевага віддається питанням збереження

прав людини. Чим більш високою є соціальна оцінка права для суспільства, тим престижнішою і відповідальнішою є діяльність по підтримці та охороні права й розгорнутої системи управління соціальними процесами.

Право – це система встановлених, санкціонованих державою загальнообов'язкових правил (норм) поведінки, які виражають волю домінуючої в суспільстві частини населення, спрямовані на регуляцію й контроль суспільних відносин відповідно до цієї волі і дотримання яких забезпечується цілеспрямованою діяльністю держави [5, с. 87]. Право, як і держава, є категоріями історичного характеру. Право нерозривно пов'язане з державою, адже тільки держава перетворює волю домінуючої в суспільстві частини населення на закон, саме держава забезпечує реалізацію правових приписів до правопорушників. Право є важливим інструментом регулювання суспільних відносин, надаючи їм упорядкованості й стабільності.

У слов'янських мовах словом (терміном) «право» позначається поняття, яким відображаються різні соціальні явища. Явища, що виникає і існує незалежно від держави, має загально соціальну природу, є загальносоціальним феноменом. Право загальносоціальне – це певні можливості суб'єктів суспільного життя, які об'єктивно зумовлюються рівнем розвитку суспільства і мають бути загальними та рівними для всіх однойменних суб'єктів. Залежно від виду суб'єктів розрізняють: права людини, права сім'ї, народу (нації), інших соціальних спільностей (класів, прошарків, груп, громадських об'єднань, трудових колективів тощо), права людства [5, с. 93].

Правова держава – це держава, в якій юридичними засобами й засобами управлінської діяльності реально забезпечується реалізація, охорона і захист основних прав людини. Така держава є одним із найвизначніших загальнолюдських політико-культурних ідеалів. Здійснення основних прав людини всіма особами, що проживають у певній країні, може забезпечити така держава, яка

здатна надати формальної загальнообов'язковості тим умовам, які конче необхідні для використання кожною людиною її основних прав. І якщо держава максимальною мірою реалізуватиме цю здатність, зробить це основною своєю функцією, то вона може вважатися правовою. Отже, правова держава – це держава реальних прав людини, вона є засобом, інструментом забезпечення таких прав.

Згідно з сучасною концепцією правової держави перевага надається соціально-змістовному аспекту, який передбачає панування у суспільному і державному житті законів, які виражають волю більшості, втілюючи при цьому основні загальнолюдські цінності та ідеали. Поняття «правова держава» використано у Конституціях країн (Німеччина, Іспанія, Бразилія, Польща, Україна, Росія та інші). Проте ці Конституційні положення відображають не стільки реальну дійсність, скільки орієнтацію, спрямування, прагнення відповідальності, трансформацію в соціально - демократичну правову державу, яка відображає волю переважної більшості населення і стоїть на сторожі прав людини. Організація і здійснення державної влади виявляються у формах державного правління, державного устрою і політичному режимі, впроваджуваних державою.

Соціальна держава – вживається в двох значеннях: як теорія; як практика, що спирається на конституційне проголошення країни соціальною державою. Соціальна держава – це держава, яка, ставлячи за мету реалізацію прав людини на гідне життя, бере на себе соціальну функцію – проведення соціальної політики, спрямованої на розробку і здійснення системи реформ і заходів соціального захисту населення: працевлаштування, пенсійне забезпечення, допомога у випадку безробіття, будівництво житла, заходи в галузі освіти, охорони здоров'я [7, с. 165].

Конституційні права і свободи громадян України – основні права і свободи громадян України, закріпленні і гарантовані Конституцією України. До них належать соціально – економічні, політичні та громадянські (особисті) права. Соціально – економічні права: право на працю, на відпочинок, на матеріальне

забезпечення в старості, а також у разі хвороби і втрати працездатності, на освіту, право власності тощо. Політичні права і свободи: свобода слова, друку, зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій, право об'єднання громадян, право голосу тощо. Громадянські (особисті) права: недоторканість особи, недоторканість житла, таємниця листування[7, с. 58].

В завдання соціальної держави входять не лише забезпечення соціальної безпеки людини шляхом гарантованого життєвого рівня людей похилого віку, інвалідів, хворих, безробітних, допомога великим сім'ям, вкладення в охорону здоров'я, житлове будівництво. Характерною ознакою соціальної держави є надання рівних стартових можливостей з допомогою державної освіти і виховання, податкової політики, регулювання ринку праці і контролю умов праці, захисту економічних і політичних прав громадян.

В сучасних конституціях країн Заходу і Сходу зафіксовано, що вони є соціальними правовими державами, чим підкреслюється функціональна єдність формальних і матеріальних елементів, що стосується принципів організації держави. Саме акцент на соціально правову державу свідчить, про наповнення її матеріальним змістом за рахунок підвищення статусу соціальних і економічних прав (на працю, на соціальне забезпечення) до рівня «класичних», тобто політичних і громадських. Концепція соціальної правової держави є оновленою і водночас об'єднуючою два суперечливих поняття: з одного боку соціальна безпека і матеріальна рівність, які властиві соціальній державі, а з другого – вільне розпорядження власною особистістю і благами, що нею створюються а також обмеженість влади держави, які є притаманними правовій державі.

В історії українського конституціоналізму найближче до вимоги формування соціально правової держави знаходиться зміст двох проектів конституції УНР – «Проект Управительської Комісії по виробленню Конституцій Української держави» проект, підготовлений професором О. Ейхельманом. Вони відпрацьовані

повніше і детальніше в питанні співвідношення людини і держави, в тому числі в соціальній сфері, що є суттєвою ознакою соціальної правової держави. Згідно з проектами держава брала на себе піклування про здоров'я і життя людей, які оголошувалися «під охороною закону». Закріплювалася охорона праці неповнолітніх та жінок праці «під час материнства», а також встановлювався державний контроль над організацією праці, умовами і винагородами за неї тощо. Отже елементи майбутньої соціально правової держави закладалися в цих конституційних проектах, мова йшла про «демократично – республіканський, на основах парламентаризму устрій», який бере на себе обов'язок з допомогою окремого закону «забезпечити матеріально робітників або їх родини за відповідною участю заінтересованих сторін на випадок недуги, каліцтва, старості і смерті». Слід звернути увагу на те, що йшлося не про те, що «невиробничі» з точки зору економіки соціальні верстви можуть здобути допомогу і захист з боку держави, а стверджувалося їх право на захист своїх інтересів державою. Спадковість сучасних проектів незалежної і суверенної України в питанні про формування соціальної правової держави простежується саме за цими проектами Конституцією УНР 1920 – 1921 роки [10, с. 81].

Соціальний захист – система державних гарантій для реалізації прав громадян на працю і допомогу на час безробіття; підтримання життєвого рівня населення через перегляд мінімальних розмірів основних соціальних гарантій за умов зростання цін на споживчі товари і послуги; надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей; матеріальне забезпечення при досягненні пенсійного віку, тимчасової або постійної втрати працездатності, втрати годувальника тощо. Певні особливості має соціальний захист окремих категорій громадян: військовослужбовців, інвалідів, державних службовців, ветеранів війни і праці, потерпілих від аварії на Чорнобильській АЕС.

Соціальне забезпечення – державна система соціального забезпечення і соціального забезпечення сімей в яких є діти, громадян у старості, у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності чи роботи, у разі втрати годувальника. Соціальне забезпечення – це задоволення специфічних потреб непрацездатних осіб у формі різних послуг, в тому числі й натурального забезпечення.

Соціальні норми – загальні правила, що врегульовують поведінку людини. Вони зумовлені об'єктивними потребами розвитку громадського суспільства, спрямовані на упорядкування громадського життя. Соціальні норми мають загальний характер, вони є масштабом, взірцем для поведінки людини у тій чи іншій ситуації, еталоном певних відносин. Приписи соціальних норм стосуються не конкретної особи, а певного кола або всіх людей. Зміст і характер соціальних норм зумовлені передусім економічними, матеріально – побутовими, політичними, соціальними, правовими, матеріальними факторами. Соціальні норми є моделями належної поведінки, вони наповнені інформацією про соціальні цінності та певний порядок ставлення до інших людей, природи, держави, релігії тощо. Серед соціальних норм виділяють дві важливі категорії їх: правові і неправові. Правовими є норми моралі, формальних і неформальних об'єднань, звичаї, традиції тощо. До найважливіших соціальних норм належать політичні норми, тобто норми, які регулюють між націями, народностями, націями і державою тощо.

Соціальна робота – це практична діяльність, що відбувається в складному, змінному середовищі. Вона покликана створювати такі умови, щоб людина вповні розвивала власний потенціал, збагачувала своє життя, і попереджувала виникнення дисфункцій. Застосовуючи теорії людської поведінки та соціальних систем, соціальна робота виникає там, де є взаємодія людей з їхнім оточенням. Соціальна робота тісно взаємопов'язана з державною політикою, зокрема політикою

соціальною, з концепцією прав людини, управлінням й регулюванням соціальної сфери, соціальними умовами різних груп у суспільстві [34, с. 39].

Практика соціальної роботи як діяльність по встановленню норм соціального порядку одночасно є спробою розуміння цього складного соціального порядку у культурно-правовому контексті вимог до його дотриманням, а також місце і роль людини в ньому. Якщо в доіндустріальному суспільстві соціальний порядок детермінується зовнішніми, метафізичними чинниками (Космос, Бог), то в сформованому індустріальному суспільстві значимість порядку визначається розвитком техніки, науки і культури. На цьому загальному культурному фоні проблема відношення людини до порядку відходила на другорядний план. XX століття дає нам трактування порядку як гаранта збереження людського життя, як такої форми суспільного буття, яка є необхідною для збереження людських і суспільних ресурсів. Сучасні підходи в дослідженнях порядку представлені правознавчими, політологічними, соціологічними і філософськими напрямками.

Філософські теорії осмислення правового порядку як елемента соціального порядку в своїй класичній формі представлені двома напрямками, які базуються на різних теоретичних засадах. Представники першого напрямку (XVII – XVIII ст.) виходять з того, що природний стан людини є основою переходу до правового стану взагалі, і до публічної влади і публічного права зокрема. Правовий порядок є проекцією родового індивіда, його природних і соціальних якостей і асоціюється з політичним тілом, спільнотою індивідів, які об'єдналися, яка складається з державних і приватних інститутів, норм і законів, що регулюють суспільне життя. Порядок – це регулятор міжлюдських стосунків, який відкриває можливість філософського осмислення людини як громадянина, його прав і обов'язків.

Другий напрям сформувався в середині XIX століття. Його представники (О.Конт, Г.Спенсер) в якості теоретичного обґрунтування для з'ясування ролі

людини в структурі порядку виділяють сутнісні соціальні зв'язки, які детермінують життя суспільства як соціального цілого.

XX століття осмислює широкий пласт теоретичних проблем, які включають в себе культурно-антропологічні засади порядку, динаміку розвитку культури як необхідних умов реалізації людини в соціальному порядку, в таких напрямках як герменевтика, культурна і правова антропологія. В межах цього підходу цікавими є доробки видатного німецького дослідника Макса Вебера, який вважав, що соціальний порядок виявляється базовою проекцією ідей, які інтегрують суспільне життя. Соціальний порядок визначається релігійними, моральними, правовими началами. Зовнішній для людини порядок поєднується з внутрішнім порядком, який виступає у якості оціночних суджень, настанов. Легітимність порядку за М.Вебером “може бути гарантована тільки внутрішньо, а саме: 1) суто афективно: емоційною відданістю; 2) ціннісно-раціонально: вірою в абсолютну значимість порядку в якості вираження найвищих непреложних істин; 3) релігійно: вірою в залежність блага і його спасіння від порядку” [17, с.139].

Історія філософії і філософії права свідчить про доцільність спеціальних досліджень нормативної і ціннісної структур правопорядку через призму осмислення місця і ролі людини в соціальному і правовому порядку, що передбачає вивчення проблем норм, стандартів поведінки людей та їх впливу на процеси адаптації людини до оточуючого світу. В традиційних суспільствах норми і стандарти суспільного життя пов'язують територію проживання і сфери прояву порядку, в індустріальному суспільстві все це значно ускладнюється за рахунок доповнення існуючих традиційних норм і стандартів інституційними структурами держави і багаточисленними видами контролю. Форми реалізації норм і стандартів на основі традицій перестають домінувати при адаптації індивіда до нового середовища індустріального суспільства. “Звички, вироблені в результаті багаторазового застосування норм, інколи так вкорінюються в свідомості людей,

що при введенні нових стандартів вони ще довгий час виявляються протидіючою силою засвоєння нових норм” [31, с.140].

Соціальні норми загалом і правові норми як вид соціальних норм виступають структурним елементом соціального порядку і виражають його функціональну направленість: містять інформацію про послідовність дій соціальних суб’єктів і постають засобами управління і соціального контролю.

Проблемне поле дослідження місця і ролі людини як управлінця в правовому порядку означається феноменологічною парадигмою соціального порядку. Через осмислення конкретних форм інституціалізації поведінки людини в процесах комунікації розгортається дослідження людини в структурі порядку [37, с. 104]. Точки перетину комунікативних потоків як різних форм спадкування минулого, інформаційні потоки, які породжуються формами соціального мислення (економічне, політичне, правове тощо) є місцем, в якому людина створює ідеї соціального порядку, спираючись на традиції.

Що ж таке правовий порядок в цілому? Слідом за Г.Працко виділимо родові ознаки правового порядку як різновиду соціального порядку. По-перше, правовий порядок як підпорядок соціального може мати місце там, де є зведення індивідуальних дій до загальноприйнятих норм, які здатні закріплювати положення суб’єктів в соціальній структурі. По-друге, правовий порядок є особливим видом соціальної стратифікації, яка постійно потребує регламентації та інституалізації. По-третє, правовий порядок виступає способом життєдіяльності індивідів, які складають його, і в якому вони здатні реалізувати життєво важливі потреби, мету і сенс соціального існування [50, с. 61-62].

В цілому вказані ознаки правового порядку відповідають ідеям Т.Парсонса про принципи виявлення складних функцій стратифікованих систем, які цілком придатні для характеристики системних якостей будь-якого соціального порядку. “Будь-яке системне соціальне явище має бути скоординоване як з універсальними

нормами, які визначають статус членства, так і з певним розподілом функцій колективів, статусів і ролей, яке, в цілому, не обов'язково передбачає наявність ієрархії” [45, с. 127].

Відповідно до синергетичного підходу, який є досить поширеним сьогодні у соціально-гуманітарних дослідженнях, “порядок” є більшим або меншим рівнем впорядкованості, вирішальним фактором, який спрямовує рух до порядку соціальної системи. Умовно цей фактор іменується “параметром порядку”, дія якого не завжди безпосередньо управляє розвитком систем. Стосовно управління і права, то через призму правової системи можлива велика кількість варіантів підходів до параметрів “порядку, який управляється”. Таким параметром можна вважати законність, справедливість. Звичайно, що цей параметр повинен мати не тільки управлінсько-правову форму, але і такий зміст, який би охоплював всю систему суспільних відносин у їх безпосередній реальності.

Якщо говорити про особливі риси управління як впорядковуючої діяльності, то відмітними будуть наступні:

1. наявність стандартів, схем управлінської активності;
2. граничний ступінь організації, яка передбачає обов'язковість виконання рольових стандартів поведінки, регламентацію та ієрархічність. При цьому на поведінку індивідів активно впливає зовнішня детермінація у вигляді санкцій, дискримінацій;
3. наявність програмного управління, яке прагне унеможливити відхилення від нормативної поведінки;
4. здатність реалізовувати діяльність керівника, менеджера через систему легітимних інститутцій, серед яких органи контролю і управління

Правовий порядок та ініційована ним управлінська діяльність є багатогранними феноменами завдяки переплетенню в них нормативного, змістовного і ціннісного змісту права. В цілому порядок як такий перебуває у

відношенні взаємообумовленості з культурно-правовою реальністю, яка в широкому розумінні означає сукупність всіх реально існуючих і бажаних управлінських і правових феноменів.

Введення поняття “культурно-правова реальність”[59, с. 54] стало можливим в результаті осмислення відповідей на сучасні питання як з філософії права, юриспруденції, так і з соціальної роботи, соціальної політики, соціології управління тощо. Культурно-правова реальність виступає цілим світом, багатогранним феноменом, в якому підкреслюється динаміка всіх елементів управлінської діяльності і права в їх безпосередньому зв'язку з життям. Механізм функціонування культурно-правової реальності та її вплив на процеси організації і функціонування управлінської діяльності обумовлений як об'єктивними чинниками перебігу суспільного життя, так і людською суб'єктивністю, яка розгортається в єдності здібностей, свідомості і діяльності. Обґрунтування управлінської діяльності в контексті відтворення норм правового порядку дозволяє її трактувати як спосіб організації і вноормування людського буття. Управлінська діяльність і складаюча її передумови культурно-правова реальність – це динамічні формоутворення, окреслені постійною актуалізацією в процесі розв'язання як внутрішніх суперечностей соціальної реальності, так і суперечностей управління з буттєвими феноменами (культурна реальність). Таким чином, управлінська діяльність є феноменом організованого соціального життя, а людина-суб'єкт управління є ініціатором формовиявів культурно-правового простору, «носій правових змістів, творець і користувач всієї системи права»[50, с. 94].

Сучасні філософсько-правові погляди базуються на тому, що правова реальність може бути досліджена, виходячи із засад впорядкування світу, через дію чотирьох аристотелівських причин. Для нас в цій концепції найбільш цікавими є діяльнісні причини, які діють як “активно-практичні зусилля конкретних соціальних суб'єктів управління (індивідів, соціальних груп, державних інститутів)

по регуляції соціального життя” [1, с. 18]. Соціальні суб'єкти управління, які за своєю професійною приналежністю здійснюють управлінсько-регулятивну діяльність, в самому широкому розумінні здійснюють правоохоронну, нормозахисну, культуровідтворюючу діяльність, враховуючи запити суспільства в організації соціально-внормованої практики соціальних зв'язків, зокрема, у соціальній сфері.

На всьому протязі розвитку людського суспільства соціальні питання у тій чи іншій формі постійно були в центрі уваги, вони були ключовими у житті суспільства і відображали стан його здоров'я і благополуччя.

Незважаючи на те, що управлінська діяльність, як управління суспільством і його окремими утвореннями, виникло одночасно з появою суспільства та існує вже тисячоліття, до цих пір, як це не парадоксально, немає теорії, яка б чітко відображала зв'язок ефективності соціального управління з рівнем організованості процесів життєдіяльності людей. Співвідношення процесів організації та управління теоретично недостатньо осмислені. Саме з цієї причини виникають негативні, не спрогнозовані процеси, які наносять чималий соціально-економічні збитки для всієї держави в цілому. Особливо пильної уваги вимагає непродуктивна частина суспільства: бездомні, біженці, бездоглядні діти і т.п. Подібні негативні явища характерні як для цивілізовано розвинених країн, так і для соціально нерозвинених, хоча виявляються в різних формах і масштабах. У тих державах, де з подібними негідними для людського життя явищами проводиться розумно організована робота, там рівень їх розповсюдження набагато нижче.

Управління у соціальній сфері у вузькому сенсі зводиться до фіксації негативних соціальних проявів та ущербної часткової грошової компенсації життєво необхідних потреб соціально незабезпеченим верствам непрацездатного населення. Причому компенсація обмежується рівнем первинних фізіологічних потреб людини. Крім того, під пильну увагу служб соціального захисту

потрапляють люди, визнані недієздатними, які не можуть самостійно вирішити свої життєві проблеми. При цьому по суті життєзабезпечення соціально недієздатних членів суспільства здійснюється за рахунок централізованих громадських коштів фіскальної системи, тобто фактично «перекладається на плечі» діяльних громадян. Органи соціального захисту більшою мірою займаються наслідками соціальних процесів, тобто проявами (станами, статикою), закономірними результатами, а не їх причинами [38, с. 66]. При такому підході соціальні проблеми ефективно не можуть бути вирішені в принципі.

Вивчення проблем управління здійснюється в рамках ряду наук: кібернетики, теорії менеджменту, теорії соціального управління, соціальної філософії, соціології, соціальної конфліктології, теорії управління персоналом і т.д. Це обумовлено комплексним, багатомірним характером самого об'єкта – соціального управління або управлінської діяльності. Різноманіття підходів до цього соціального явища визначає і можливість різних його інтерпретацій, і навіть побудови відповідних спеціальних теорій. Основна проблематика управлінської діяльності розгортається в межах теорії менеджменту або в теорії соціального управління. Це не означає, що різні аспекти управління соціальними процесами, структурами, соціальними інструментами не розглядаються у своєму специфічному зрізі соціальної конфліктологією або соціальною філософією, соціальною психологією чи соціологією [44, с. 70].

Важко назвати бодай одну роботу з області соціології, політології, соціальної філософії, теорії менеджменту або теорії соціального управління, в якій би не розглядалися базові поняття соціального управління. Це відноситься як до вітчизняної, так і до зарубіжної літератури з даної проблеми. І все-таки важливо помітити, що всі теоретичні побудови в рамках названих наукових напрямів не ставили завдання категоріального аналізу, а всього лише використовували наявний понятійний апарат. Іноді це виявлялося в простому запозиченні наявних понять,

іноді в постулюванні власних, іноді - в інтерпретації наявних категорій, а найчастіше термінів.

Якщо говорити про стан дослідження проблеми в цілому, то слід зазначити, що питанням управління стали приділяти увагу з початку ХХ століття. Це перш, за все реальна практика і вивчення організаційних принципів управління в діяльності У. Тейлора і Г. Форда, Г. А. Хопфа і Л. Урвік. Зростання значення інформаційно-організаційних процесів перш за все у сфері економіки визначило посилену розробку проблем управління та організації. У Росії в 20-х роках ХХ століття проблем теорії організації і теорії управління присвячуються роботи П. М. Керженцева, А.К Гастєва, А. А. Богданова.

У цей період почали закладатися основи системної організації управлінської праці. Відбувається скороченість апаратів, підвищується ефективність діловодства, удосконалюється техніка особистої роботи керівника і т.п. Але цей позитивний процес, по суті, був перерваний жорсткої директивної системою командної економіки. Тим не менш, багато роботи того періоду представляють цінність і сьогодні. У цих роботах аналізувався понятійний апарат теорії управління, виділялися типи керівників, розглядалися управлінські здібності.

Значний інтерес до проблем управління, управлінської праці, управлінського персоналу став виявлятися в 60-70-ті роки серед економістів, філософів, соціологів, психологів. Ми маємо на увазі роботи М. І. Сетрова, Є. Є. Вендрова, В. Г. Афанасьєва, Д. М. Гвішіані, О.А. Дейнеко, Г. Х. Попова, В. І. Терещенко, В. Г. Подмаркова, А. С. Петрова, та інші. Ці автори вже ставлять питання про створення спеціальної науки про управлінську діяльність, досліджують функції управління, аналізують принципи управління, розмежовують поняття «управління», «організація», «керівництво», «регулювання», розглядають типи управлінських відносин.

У 80-90-ті роки, під впливом перекладної літератури з проблем менеджменту, у вітчизняній літературі проблематика теорії соціального управління починає осмислюватися у зв'язку з теорією менеджменту. Це призвело до збагачення понятійного апарату, до необхідності виявлення подібності та відмінності управління та менеджменту, керівника і менеджера. Значна увага стала приділятися прикладним аспектам теорії управління, а також проблемам технології управління. У цьому плані інтерес представляють роботи А. П. Егоршина, А. В. Бусигіна, А. А. Атаєва, О. С. Виханский, В. В. Гончарова, В. Д. Козлова, Б. З. Мільнера і Л. І. Євченко, Є. М. Короткова, В. Г. Шипунова, Є. В. Федотова та ін У ці роки виходять вітчизняні і зарубіжні роботи, присвячені питанням технології управління, оцінкою керівника, підвищення рівня управління та інші.

Оцінюючи стан дослідження проблеми, можна сказати, що в області аналізу самої управлінської діяльності (сутність, типи, функції, структура, критерії оптимальності) до цих пір є не тільки спірні, але і нез'ясовані проблеми. Це стосується насамперед до розмежування близьких понять: управління, організація, керівництво, регулювання, прийняття рішень та інше. У той же час саме управління ще не до кінця усвідомлено як діяльність з витікаючими звідси висновками про компонентний склад управлінської діяльності.

Управлінську діяльність можна порівняти із діяльністю методологічного спрямування, специфіка якої, за А.В.Фурманом, визначається як «одна з окультурених форм життєактивності, що, у структурно-функціональній даності специфічним чином взаємопов'язує мотив, ідею, ідеал, цінності, мету, засади, матеріал, зміст, спосіб самоздійснення, продукти. Водночас, феномен діяльності актуалізується з погляду організації простору культури й позицій облаштування соціальної ситуації» [60, с.62-63].

Управлінська діяльність має багаторівневу структуру. Вищі рівні соціального управління визначають соціальну політику – основні напрями соціально-

економічного розвитку суспільства. Місцеві рівні влади здійснюють функцію регіонального самоврядування [57, с. 82].

Ефективність соціального управління залежить від врахування інтересів і волі всіх соціальних груп суспільства. Найважливіше завдання соціального управління - стимулювання активної соціально позитивної діяльності всіх членів суспільства через формування відповідних потреб і мотивів поведінки, пріоритету соціальних цінностей.

Демократично орієнтоване соціальне управління покликане забезпечити соціальну захищеність особистості, реалізацію її основних прав, оптимального рівня життя, необхідного для розвитку особистості. Соціальне управління здійснюється системою соціальних організацій – цільових соціально-функціональних утворень: політичних, правових, оборонних, господарсько-виробничих, культурних, освітніх та інших. Соціальна організація дозволяє сконцентрувати необхідні зусилля в соціально значущих напрямках, використовувати переваги спеціалізації, синхронності, односпрямованість масових дій. Для соціальних організацій характерна формалізація завдань, стереотипізація способів їх реалізації, ієрархізація групових структур, суворе регламентація поведінки членів організації. Соціальна організація має лінійну ієрархічну структуру – односторонню залежність низів від влади верхів. У ній формуються корпоративні норми і стандарти поведінки.

Отже, сутність та зміст здійснення управлінської діяльності в культурно-правових реаліях онтологічно розкривається через універсальні та спеціальні категорії: право, держава, соціальне забезпечення, соціальні норми, соціальна держава, правова держава, правова система, соціальне управління, соціальне проектування, менеджмент, соціальна робота.

Управлінська діяльність – це системна діяльність соціальних інститутів і організацій, спрямована на регуляцію соціальних процесів, здійснюється на основі

взаємопов'язаних ідеологічних, політичних та економічних концепцій, всебічного врахування соціально-психологічних закономірностей. Управлінська діяльність в соціальній сфері покликана забезпечити прогресивний розвиток суспільства та його підсистем на основі визначення критеріїв та показників соціального розвитку суспільства.

1.2. Специфіка управлінської діяльності як професії

Управлінська діяльність має соціальний характер і визначається як сукупність певних дій, що викликають зміни в навколишньому світі чи, а також у суб'єктів соціальних відносин, представників соціальних груп, конкретних осіб, у зв'язку з чим управлінська діяльність тісно пов'язується із правопорядком, без установаження правопорядку й урегулювання суспільних відносин неможлива безперешкодна реалізація суб'єктами суспільного життя своїх прав і обов'язків.

Управлінська діяльність є різновидом трудової діяльності, яка може бути охарактеризована як: а) така, що обумовлюється технологічними засобами і незалежна від суб'єктивних бажань цілепокладальна форма професійної активності індивіда; б) відносно жорстко фіксований у часі і просторі доцільний ряд операцій і функцій, які здійснюються людьми, об'єднаними у виробничі організації [2, с. 19]. Окремі властивості професійної діяльності управлінців, представників правових професій висвітлюються у працях А.Е. Жалінського, А.С.Кобликова, М.Я.Соколова, А.М.Столяренка, А.Р.Ратинова та ін.

У сучасній теорії можна виділити кілька підходів до розуміння управління як професії і діяльності.

- Підхід з точки зору науки про поведінку, що робить акцент на методах налагодження міжособистісних відносин. У рамках підходу вивчаються різні аспекти соціальної взаємодії, мотивації, характеру влади й авторитету,

організаційної структури, комунікації в організаціях, лідерства, зміни якості роботи і якості трудового життя.

- Підхід з точки зору кількісних або економіко-математичних методів. Ключовою характеристикою підходу є заміна описового аналізу моделями, символами і кількісними значеннями.

- Процесний підхід, який розглядає управління як безперервну серію взаємозалежних управлінських функцій. Конкретний зміст і класифікація функцій, різні у різних авторів, можуть бути зведені до чотирьох категорій функцій: планування, організації, мотивації і контролю.

- Системний підхід, який розглядає організацію як складену з численних взаємозалежних підсистем відкриту систему, що взаємодіє з зовнішнім середовищем.

- Ситуаційний підхід. Центральним компонентом ситуаційного підходу є ситуація - конкретний набір обставин, які впливають на організацію в даний конкретний час. Ситуаційний підхід намагається пов'язати конкретні прийоми та концепції з визначеними конкретними ситуаціями, для того щоб досягти цілей організації найбільш ефективно.

У самому загальному вигляді процес управління подається як сукупність дій особливого органу організації, орієнтованих на зміну існуючого стану організації або її частини в напрямку досягнення цілей та балансу організації з зовнішнім середовищем.

У цю сукупність дій входить ретельна розробка способів досягнення цілей, проміжних еталонів і виділення базисних точок - контрольованих параметрів, без впливу на які неефективна або неможлива реалізація засобів досягнення цілей. Завданням управління є утримання в допустимих межах контрольованих параметрів.

Професія управлінця-менеджера в контексті інституційного призначення відчуває на собі вплив культурно-правових реалій суспільства: „На рівні традиційного інституту і особливо в першопочатковий період формування професійні норми і стандарти відтворюються в межах окремих закритих спільнот, без чого неможливе набуття ними незалежності і самостійності, і що сприяє відтворенню цих спільнот. Поєднання ж загальнонаціональних, соціетальних норм і цінностей, знань необхідних для відтворення суспільної системи в цілому з професійними нормами і цінностями, забезпечується інститутом культури. Чим вищий рівень розвитку культури і суспільства, тим багатоманітніші і складніші взаємодії між соціальними спільнотами і суб'єктами соціальної активності. Соціальні інституції (право, наука, політика тощо) для забезпечення своїх функцій потребують спеціально підготовлених людей, професійно вузькоспеціалізованих. В результаті починає формуватися особлива культура професії управлінця ” [25, с. 111-112].

Професійна діяльність управління з історичної точки зору є певним чином відтвореним конкретним культурно-історичним досвідом. Загальнолюдське та культурне начало в кожній професії проявляється в тому, що кожна професія в першу чергу є сукупністю знань про предмет. Професія є відносно самостійним, конкретно-історичним типом соціальноорганізованої праці, яка вимагає для свого здійснення певної підготовки. Але як суспільна, групова форма діяльності, професія має свою особистісну форму: в межах професії здійснюється конкретний спосіб застосування людиною своїх сил і можливостей.

Поняття „професія” латинського походження і буквально означає „офіційне оголошення про свою спеціальність”. На територію України воно потрапило з французької мови в XIX столітті. В самому широкому розумінні професія – це певний рід діяльності, який обумовлений суспільним розподілом праці і вимагає певної підготовки. Як правило, професія є позитивним заняттям людини, за яке

вона одержує платню, тобто професія – це оплачувана діяльність людини, це спосіб одержання матеріальних та духовних благ. Професія є унікальним способом людської самореалізації, можливістю втілити в собі соціальні потенції, вона один із способів людської суспільної самоактуалізації. Разом з тим, професія є певною матрицею, шаблоном поведінково-діяльнісних вимог, яким необхідно відповідати тим, хто займається саме цією професією[3, с. 43].

Сьогодні в світі налічується більше ніж 50 тисяч професій. В основі кожної із них лежить сукупність певних трудових функцій, які є системою знань, навичок, компетенцій, якими повинна оволодіти людина, щоб здійснилася сама діяльність. Трудові функції є основою для формування та утворення професій і спеціальностей. Цілком коректно стверджувати, що трудова функція є загальнообов'язковою, вона завжди надіндивідуальна. Професія управлінця, керівника, менеджера розглядається в наступних аспектах:

1. як об'єктивно обумовлена і соціально фіксована сфера людської діяльності;
2. як система дій, заснованих на професійній кваліфікації управлінця, які виконуються систематично;
3. як сукупність осіб, які займаються діяльністю управління, тобто як певна соціально-професійна група [39, с. 61].

В питаннях дослідження специфіки управлінських професій, особливо виділяються два основні підходи: діяльнісний та особистісно-кваліфікаційний.

Для представників діяльнісного підходу (60-80 рр. XX ст.), професія як така обумовлена абсолютизацією техніко-технологічних факторів, а також професійною і соціально-класовою структурою суспільства. Професія управлінця представляє інтерес перш за все в межах трудової діяльності. Відповідно до особистісно-кваліфікаційного підходу у дослідженні професії управлінця, увага акцентується на носії професії – людині. Для представників цього підходу стосовно професії [9, с. 65] головною ознакою професії є рівень підготовленості особистості до

спеціально-соціального виду заняття, досліджуються соціально-типові вимоги суспільства і культури до рівня фахової підготовки.

Можна наводити велику кількість визначень професії, але немає єдиного визначення, яке б годилося на всі випадки життя. Суперечності виникають, як правило, в тих випадках, коли та чи інша професійна група вказує на якусь особливу, унікальну характеристику, яка дозволяє їй виділитися з усіх інших професій. Але тим не менше, існує згода відносно того, що до всіх професій сучасності (управлінської зокрема) можна застосувати такі критерії:

1. вимога спеціалізованої освіти, метою якої є одержання певного обсягу знань і навичок, компетенцій і компетентностей;

2. забезпечення виконання унікальної і важливої роботи, яка одержує визнання такої з боку суспільства, тому спеціалістів-практиків ідентифікують за їх професіями: „Він – менеджер”, „Він – адміністратор” і т.д. ;

3. підкреслення пріоритету служіння суспільству перед особистісними інтересами;

4. спеціалістам-практикам необхідне надання певної автономії, яка передбачає певну ступінь відповідальності ;

5. через асоціації колег необхідне втілення в життя певних етичних кодексів і норм поведінки. Професійна спільнота встановлює стандарти для спеціалізованого навчання, визначає, кому дозволена практична діяльність, контролює діяльність спеціалістів на предмет їх відповідності затвердженим стандартам і присуджує спеціалістам-практикам той чи інший рівень професійного статусу [9, с. 76-77].

Приналежність до професії управлінця об'єднує спеціалістів в самостійну соціально-професійну групу. Якщо взяти до уваги той факт, що професія – це певний рід занять, який є зазвичай джерелом існування, то управлінську професію можна розглядати в якості самостійного роду занять, пов'язаного з організаційно-правовим регулюванням, регламентацією і забезпеченням відповідної поведінки

людей в соціальній сфері. Професійна діяльність „постійне, тривале заняття індивіда, яке дає йому засоби для існування. ... професійні акти, які виконуються людиною постійно, щоденно, багаторазово, якщо людина має відповідну професію” [9, с. 98].

Основним критерієм виділення управлінців в самостійну соціально-професійну групу є їх професійне положення в соціальній структурі суспільства, яке конкретизується в ролі суспільної організації праці. Управлінець-менеджер перш за все – це особа, професійно зайнята розумовою працею, мета якої – практичне розв’язання проблем соціального гатунку, а також пов’язує свою роль в суспільному розподілі праці із здійсненням специфічних функцій управління у сферах суспільного життя, зокрема, у соціальній сфері.

На думку Т.Парсонса, “Професія в самому чистому вигляді є пошуком і передачею знань. Кожна з них оточена колом професій, присвячених прикладанню знань до завдань суспільного порядку (право), здоров’я (медицина), ефективності державних і приватних організацій (адміністрація, ефективне використання ресурсів позасоціального середовища (технологія)” [46, с.131].

Ми не можемо обійти питання співвідношення понять „професія” і „спеціальність”. Інколи ці два поняття ототожнюють. Але, поняття „професія” є родовим у відношенні поняття „спеціальність”, яке характеризує різні підрозділи в середині самої професії. Тому спеціальність є наслідком диференціації професійної діяльності, спеціальність визначає та встановлює специфічну сторону знань і навичок, їх особливість по відношенню до більш загального виду суспільного розподілу праці. Спеціальностей може бути велика кількість в межах однієї професії, що є ознакою розподілу та диференціації праці в межах однієї і тієї ж професії. Професія як рід трудової діяльності є сукупністю певних знань та навичок, набутих людиною в процесі тривалого навчання, а спеціальність інколи не вимагає особливо-специфічної підготовки, оскільки нею можна оволодіти на

базі уже одержаної професії. Сучасна професія управлінця є системою відкритого типу і наділена рядом рис, серед яких виділяються: універсальність (професія функціонує в межах конкретної культури і навіть на рівні людської спільноти; вона забезпечує специфічне соціальне обслуговування майже у всіх сферах життєдіяльності людини); відкритість (виявляється у здатності до змін і розвитку у відповідності з соціокультурними потребами) і демократичність (як умови існування сучасного суспільного виробництва та сфер, які його обслуговують, як наслідок цього – професія управлінця вимагає спеціальних здібностей, схильностей і соціально-психологічних якостей особистості). В цілому професія управлінця відображає ті соціокультурно значимі і загально визнані цілі, які розкривають зміст її діяльності і призначення в суспільстві, і які проявляють себе в формі наслідків, які спостерігаються.

Поява професії управлінця як самостійної роду занять була зумовлена регламентаційними явищами в соціумі та необхідністю забезпечення порядку в сфері соціальних взаємин, що привело до соціальної потреби в людях, здатних до професійної участі в регулюванні суспільних відношень, цивілізованого способу вирішення конфліктів. Сьогодні мова іде про змістовно-світоглядне наповнення професії управлінця й тематичне оновлення особливостями соціокультурного контексту, в межах якого стала можливою поява управлінця-спеціаліста та управлінця-професіонала.

Сьогодні залишається відкритим питання про управлінців як окрему соціальну групу, її специфіку та особливості. Керуючись тезою, що пізнати можна лише тоді, коли можна відмежувати та означити межі об'єкта, можна було б з впевненістю стверджувати, що ми повинні чітко уявити собі ті ознаки, за яким особа може бути зарахована до соціально-професійної групи управлінців-професіоналів. Розуміння управлінця базується на усвідомленні його як “спеціаліста, який володіє фаховими знаннями стосовно управлінської діяльності (фундаментальними і

спеціалізованими), і який уміє застосовувати їх в практичній діяльності” [42, с. 76], водночас ознакою професії управлінця є саме заняття професійною управлінською діяльністю, що має практичне спрямування й орієнтована на досягнення результату у конкретних соціально-культурних умовах.

Управлінська діяльність співвіднесена з ситуацією соціотехнічного характеру, яка характеризується наявністю зовнішньої для індивіда вимоги соціального походження щодо перетворення реальності. Професійна діяльність управлінця є соціотехнічною, тобто такою, що включає в себе як складне соціокультурне явище свою власну історію, традиції, цінності і свій “світогляд” [2, с. 17]. В полі управлінської діяльності функціонують особливі приписи – діяльнісні норми. Сфера функціонування діяльнісних норм строго окреслюється простором діяльності, вони є професійно обумовленими, формалізованими, більш конкретними в порівнянні з моральними нормами, можуть існувати лише в сфері професійної діяльності. На думку Баукіна В., діяльнісні норми поширюються тільки на «суб’єкта професійної праці» [12, с. 8].

Управлінська діяльність є інтегративним началом, яке об’єднує всі елементи соціального простору. Соціальна мета управлінців – забезпечення, регулювання й контролювання стійкого порядку в соціумі, а також нормальне функціонування самого механізму управління, що конкретизується в захисті прав, свобод та інтересів конкретної людини, у підтриманні законів і вимог соціальної політики держави.

Ефективне здійснення управлінської діяльності неможливе без засобів та умов праці. Під засобами праці зазвичай розуміють ті предмети, процеси та явища, які забезпечують досягнення необхідного результату. Управлінець в своїй професійній діяльності використовує достатньо широкий набір засобів:

1. засоби, елементи регулювання законодавчого характеру – норми, закони, договори, програми;

2. організаторські дії та операції, які здійснюються управлінцями;

3. способи здійснення тих чи інших операцій та дій. Вибрані способи дій накладають свій відбиток на вибір та специфіку використання засобів.

І ще один чинник впливає на ефективне здійснення професійної діяльності управлінця – умови праці. Сьогодні філософська, соціологічна та економічна література вживає поняття “умови праці” як полісемантичне поняття, і зміст цього поняття в кожному окремому випадку залежить від того, які структурні елементи змісту цього поняття приймаються за основу. Тому про умови праці можна говорити в організаційному, технічному, управлінському, соціальному, санітарно-гігієнічному, психо-фізіологічному, естетичному тощо аспектах. Умови праці управлінця: виробничі або матеріальні умови (рівень технічного оснащення праці, її інтенсивність), сукупність всіх умов, необхідних для життя управлінця як суб’єкта праці, соціально-економічні умови [20, с. 75].

Професія управлінця – офіційно визнаний державою і регламентований законодавчо рід діяльності, пов’язаний з організацією й регулюванням соціальних відносин, забезпеченням дотримання членами суспільства нормативних приписів, який вимагає необхідних знань і навичок, набутих шляхом здобуття фахової освіти або практичного досвіду, який накладає на управлінців – соціальних менеджерів соціальну відповідальність за ефективне виконання покладених на них обов’язків в системі розподілу праці [24, с. 41].

Як і будь-яка інша людська діяльність, управлінська діяльність піддається процесу хабітуалізації (тобто о-призвиканню), який відіграє важливу роль в процесі інституалізації. Для типизації форм управлінських дій як різновиду соціальних форм потрібно, щоб вони мали об’єктивний сенс. Діяч (в нашому випадку соціальний менеджер) ідентифікує себе з соціально об’єктивованими типізаціями поведінки. В цілому ми можемо говорити про типову поведінку як про ролі, в нашому випадку про соціально-професійні ролі.

Поняття ролі широко використовується в гуманітаристиці: в соціальній антропології (Р. Лінтон, Б. Малиновський, А. Радкліфф-Браун), в теорії малих груп (У. Томас, Ф. Знанецький, Ч. Кулі), в соціальній психології (Т. Шибутані, Е. Зандлер), в теорії міжособистих відносин (К. Ріцлер, М. Шелер), в соціометрії (Я. Море), в теорії соціологізації (З. Фройд, Т. Парсонс). Поняття ролі стосується таких ситуацій соціальної взаємодії, коли регулярно і тривалий період відтворюються стереотипи поведінки. Конкретні індивіди виступають в багатьох ролях, оскільки кожна роль є лише окремий аспект поведінки людини в цілому. З поняттям ролі тісно пов'язані такі поняття як інституалізовані ролеві очікування (аспектації), ролевий конфлікт, ролева напруга, ролевий набір, адаптація до ролі та ін. З усіх згаданих феноменів найбільш близькими для нашого дослідження є інституційні ролеві очікування. Ролі здатні представляти інституалізований світ, зокрема управління, на двох рівнях: виконання ролей передбачає саме себе, а з іншої боку, роль вимагає інституційну обумовленість поведінки. Лише будучи представленим в ролях, які виконуються, інститут може проявити себе в актуальному досвіді. Відповідно до вчення про соціальні ролі, особистість є функцією тієї сукупності соціальних ролей, які виконує індивід в суспільстві, а тому роль є важливим елементом зв'язку особистості з суспільством. Американський соціолог ХХ століття Толкотт Парсонс виділяє критерії визначення професійної ролі.

1. вимога формальної “технічної підготовки”, яка супроводжується інституалізованими моделями контролю над адекватністю освіти і у відношенні компетенції навчених індивідів. Ціннісний вектор для професіонала створює процес навчання в передачі інтелектуального компонента, який “працює” в межах інструментальної раціональності.

2. наявність навичок реалізації одержаних знань.

3. Наявність у професіоналів впевненості, що їх компетенція буде використана в інтересах всієї соціальної системи [46, с. 354]. Як зазначає Т.Парсонс, роль має такі характеристики: емоційна – одні ролі вимагають емоційної стриманості, а інші емоційної розкутості; засіб одержання – одні ролі пропонуються, а інші завойовуються; масштаб – частина ролей сформульована і строго обмежена, а інша – розмита; формалізація – дія в межах строго встановлених правил або довільно; мотивація [46, с. 442]. Якщо ми спробуємо охарактеризувати роль управлінця-менеджера за Т.Парсонсом, то прийдемо до таких висновків: соціально-професійна роль управлінця потребує від виконавця емоційної стриманості та зваженості у прийнятті рішень, дана роль завойовується – необхідно довести право на виконання даної ролі (в кожному разі доведення свого права є випробуванням); ролеві стандарти в контексті соціальної відповідальності за прийняті рішення чітко та однозначно сформульовані, управлінець як виконавець соціальної ролі може діяти в межах встановлених ролевих стандартів (межі управлінських ролей прописані законодавчо, з чіткою фіксацією обов'язкового, допустимого та забороненого); мотивація ролевого виконання в даному аспекті пояснюється потребами та інтересами виконавця - престижністю обраної професії, матеріальною вигодою або альтруїстичними спонуканнями.

Формальні і неформальні професійні норми і правила сприяють створенню стійких зразків професійної поведінки, без чого в принципі неможливе існування професійних ролей. Оскільки кожна соціальна роль – це зразок поведінки, який визначається соціальною позицією і статусом особистості в суспільстві, то процес „вживання” індивіда в професійну роль, є не чим іншим як процесом засвоєння професійних ролей шляхом включення її в професійну діяльність і набуття професійного статусу. І хоча професійні ролі здатні зберігати відносно постійні риси, вони разом з тим наділені внутрішньо індивідуалістичним характером – вимагають від особистості активності при прийнятті рішень про вибір професійної

кар'єри і наявності індивідуальних здібностей і якостей для оволодіння даною роллю.

Входження в професійну роль передбачає засвоєння необхідних професійних знань і навичок; адекватного відображення місця і ролі даної професії в технічному і соціальному розподілі праці; засвоєння загальних основ професійної етики, неформальних правил конкретної організації і зразків професійної поведінки; оволодіння навичками професійних комунікацій; ідентифікацію себе з певною професійною групою.

Л.Петрова проводить осмислення управлінської діяльності як діяльності дотримання правових стандартів і норм як «елементу людського буття у всій його цілісності і граничності» [47, с. 89]. Стосовно образу спеціаліста-менеджера можна перефразувати відомий вислів знаного представника філософської антропології М.Фрідмена про те, що парадокс образу управлінця полягає в тому, що він є універсальним і унікальним, але універсальність його може бути розкрита для нас лише через неповторність: на відміну від будь-якого статичного ідеалу, образ завжди співвіднесений з неповторною відповіддю щодо конкретного моменту, до того ж відповіддю, яка не може бути передбачена або ж повторена. Ми повинні сприймати образ управлінця як частину особистісного в людині, не забуваючи також про те, що цей образ формується у діалозі з іншими, а також у діалозі з уже існуючим професійним образом. Образ управлінця-менеджера постійно саморозгортається; соціальний характер праці фахівця з управління пояснюється конкретно-історичними умовами її організації, соціально-економічним устроєм суспільства, місцем, яке займають в ньому представники професії, їхньою роллю в розвитку соціальної сфери суспільства і держави.

Особливості професійного образу управлінця залежать від типу суспільства, яке в цілому формує на кожному етапі свого розвитку власну ідеологію – систему панівних цінностей та ідеалів. Характеристики членів суспільства та представників

професійних груп повинні розглядатися з точки зору властивостей соціокультурної взаємодії, в матриці якої вони знаходяться. „Без знання суспільства і культури, в яких народжується і росте даний індивід, ніякі його особистісні риси – вірування, ідеї, переконання, смаки, пристрасті і те, що викликає неприязнь, – не можуть бути зрозумілі; вся його ментальність, манери і нориви, його стиль поведінки зовсім непостижимі” [31, с. 186]. Можемо говорити про нероздільну тріаду: управлінець-суспільство-культура. Жоден із цих елементів не може існувати окремо. Не може існувати менеджер як представник професійно-стратифікаційного начала без культури і суспільства, які взаємодіють між собою. За відсутності культури і суспільства мови не може бути про феномен управління. Не виникає суспільства без взаємодії індивідів і культури. „Культура радикально впливає на функціонування суспільства, охоплює все його життя, так чи інакше оформлює всю повноту суспільних відносин, проявляючись в наявності „політичної культури”, „організаційної культури”, „правової культури”, „комунікативної культури” і т.д. І немає живої культури без людей, які взаємодіють в суспільстві. Культура зберігається і залишається живою тільки в людях, певним чином структуруючи їх свідомість і управляючи їх поведінкою. Поза людей культура помирає, перетворюючись в мертву оболонку” [31, с. 63]. Безсумнівно, що зміни хоча б одного із елементів приводять до зміни інших. „Тому жодне із цих явищ не можна досліджувати належним чином без розгляду інших членів тріади. Неадекватна будь-яка теорія, яка концентрується лише на одному із них, досліджуючи соціокультурний світ” [33, с. 51]. Як прояв культури, традиційне суспільство характеризується природним поділом і спеціалізацією праці, персоналізацією міжособистого спілкування; пануванням “неписаних” законів моралі і релігії; великим значенням стосунків споріднення; примітивною системою управління товариством. Сучасне ж суспільство вирізняється насамперед ролевим

характером взаємодії; спеціалізованим поділом праці; формальною системою соціального управління; наявністю великої кількості соціальних інститутів.

Управлінець-менеджер є носієм культури (знань, ідей, цінностей, норм, які утвердилися в спільнотах, і характерні для системи соціальних відносин конкретного суспільства), одночасно, фахівець не тільки засвоює створену раніше культуру та її імперативи, але і бере участь в її створенні (звичайно, в залежності від своїх здібностей). Важко перебільшити соціальну роль і функції управлінця в суспільстві. Відповідно до цього, професійна приналежність формує особистість під впливом своїх групових зв'язків, що призводить до втілення групового інтересу, виконання аналогічних соціальних ролей представників фаху, які належать до однієї професійної групи.

Отже, з історичної точки зору професія управлінця є не чим іншим як певним конкретним культурно-історичним досвідом, самостійним, конкретно-історичним типом соціально організованої праці, яка вимагає здійснення певної підготовки, але як форма групової діяльності має свою особистісну форму, оскільки вона є індивідуальним, конкретним способом застосування людиною своїх специфічних сил і можливості, реалізації всіх своїх здібностей.

Під професійними ролями в системі управління розуміються стандарти поведінкових актів, які мають високий рівень ймовірного доступу для потенціального виконавця. Професійні ролі управлінців-менеджерів визначають міру входження людини в систему соціальних потреб, норм, прав, обов'язків та очікувань, які безпосередньо пов'язані з конкретним етапом розвитку культури, з потребами суспільства.

Проблема особистості-професіонала впродовж тривалого часу була предметом зацікавленостей багатьох мислителів. Зокрема, виділяються праці Т.Парсонса, П. Бергера, Т. Лукмана, в яких професія управління розглядається в контексті соціального буття. Виділяються наукові доробки вітчизняних мислителів щодо

особливостей формування особистості управлінця-професіонала – Ю.М.Грошевого, С.Д.Гусарева, М.В.Костицького, О.Г. Кривоконя, О.Є. Манохи, Д.М.Лукавця, Ю.М.Оборотова, С.П.Подкопаєва.

1.3. Менеджмент як наука і діяльність управління

Управління різноманітними сферами суспільної життєдіяльності в умовах соціально-політичних трансформацій сучасності пов'язано не лише з розширенням самостійності окремих складових соціальних, виробничих, правових механізмів, але й з необхідністю гнучкішої адаптації щодо динаміки змін в оточуючому середовищі. Постійно виникають нові цілі і завдання, які раніше не ставились; створюється багато нових підприємств і фірм; під впливом культурно-правових процесів змінюються форми власності; виникають нові соціально-економічні зв'язки; поступово формуються механізми та моделі управління, в тому числі й у сфері соціальної роботи.

До нашого повсякденного вжитку досить швидко та міцно увійшли терміни „менеджмент”, „менеджер”, замінивши певною мірою поняття „управління”, „управлінська діяльність”, „керівник”, „директор”. Термін „менеджмент” по суті є аналогом добре знайомого нам терміна „управління”, хоча й не в повній мірі.

Термін „управління” набагато ширший, адже він стосується найрізноманітніших видів управлінської діяльності (наприклад, управління автомобілем); численних сфер діяльності (управління в неживій природі, в біологічних і соціальних системах); різних органів управління (адміністративних підрозділів у державних установах, громадських організаціях, а також на підприємствах). Економічні, політичні, соціальні й духовні процеси ніколи не відбуваються спонтанно. Всі вони спрямовуються, регулюються, управляються.

Управління в найзагальнішому вигляді – це цілеспрямований свідомий вплив людини на об'єкти, процеси й на задіяних в них людей, здійснюваний з метою надання конкретної спрямованості діяльності й орієнтований на отримання очікуваних результатів. „Управління, наголошує П. Друкер, – це «особливий вид діяльності, що перетворює явища і процеси неорганізованого характеру в ефективний, цілеспрямований, продуктивний процес взаємодії індивідів і соціальних груп. Воно ставить своїм безпосереднім завданням внесення необхідної впорядкованості у певний процес, організацію активної діяльності людей, досягнення узгодженості, координацію соціальних дій»[25, с. 76].

Англійський аналог терміну „управління” – „management” (менеджмент) в Оксфордському російсько-англійському словникові тлумачиться досить багатоаспектно: як спосіб, манера спілкуватися з людьми, мистецтво керування, керівні вміння й адміністративні навички тощо.

Зміст поняття „менеджмент” правильно розглядати як науку і практику управління, як організацію управління людьми і структурними корпоративними підрозділами і як процес прийняття управлінських рішень [58, с. 68].

Наукова основа поняття «менеджмент» базується на теоретичній базі практики управління, забезпечує практику менеджменту як діяльності управління, керування й спілкування науковими рекомендаціями. Наука про управління набула розвитку в працях Д.М. Вішнакі, Г.А. Попова, А.В.Аганбегяна, Ю.П.Васильєва і ін. та в працях західноєвропейських і американських авторів – А. Файоля, П. Друкера, М.Х. Мескона, Х. Вольфганга, І Ансоффа та ін.

В зарубіжній науці менеджменту склалися концепції, які зробили вагомий внесок у розвиток сучасної теорії та практики управління. До них належать концепції: наукового управління; управління з позицій психології та людських відносин; адміністративного управління; управління з позицій науки про поведінку.

В реаліях сучасності існують наукові підходи до управління: підхід до управління як до процесу; системний підхід; ситуаційний підхід.

Застосувавши науково-дослідний метод єдності історичного і логічного, проаналізуємо деякі класичні концепції управління сучасними процесами.

Концепція наукового управління набула розвитку в США з початку ХХ ст. Її засновником став Ф. Тайлор (1856-1915), „Принципи наукового керування” вважають початком розуміння менеджменту наукою й відносно самостійною галуззю дослідження. Ф. Тайлор вважав менеджмент істинною наукою, яка ґрунтується на фундаменті точних законів, правил, принципів відокремлення планування від фактичного виконання самої роботи. Ф. Тайлор зробив важливий висновок про те, що управлінська діяльність – це певна спеціальність, професійна зайнятість, і що організація в цілому виграє, якщо кожна група працівників зосередиться на тому, що вона виконує найуспішніше.

Завдяки розробці концепції наукового управління менеджмент був визнаний самостійною галуззю наукових досліджень й було доведено, що методи, застосовувані в науці і техніці, можуть бути ефективно використані в практиці діяльності організацій для досягнення намічених цілей.

Концепція адміністративного управління в своїй сутності спрямована на розробку загальних проблем з питань організації, методів, принципів управління в цілому. В рамках цієї концепції в 20-ті роки минулого століття було сформульоване поняття організаційної корпоративної структури як системи взаємозв'язків, яка має відповідну ієрархію (принцип ієрархічності). При цьому організація розглядалась як система замкненого типу, поліпшення функціонування якої є залежним від внутрішньокорпоративної раціональної діяльності без врахування впливу зовнішнього середовища. З'явилося розуміння того, що організацією можна керувати систематизовано, щоб ефективніше досягати цілей. Ця концепція отримала назву класичної теорії управління.

У відповідності з концепцією одного з представників класичної теорії управління А. Файоля (1841-1925 рр.), керувати означає передбачати, організовувати, порядкувати, узгоджувати. Цей вислів вченого відноситься до 1923р., коли теорія управління лише починала розвиватися. А. Файоль інтерпретував управління (в його термінології – адміністрування) як сукупність принципів, правил, прийомів, спрямованих на найефективніше здійснення підприємницької діяльності, оптимального використання можливостей фірми. Головний внесок А. Файоля в теорію управління полягає у тому, що він розглядав управління як універсальний процес, забезпечення здійснення якого залежить від декількох взаємопов'язаних функцій, таких, зокрема, як планування, організація, контроль. Теоретику належить розробка принципів розбудови структури організації й управління виробництвом.

Концепція управління з позицій психології й теорії людських відносин уперше визначила менеджмент у контексті забезпечення результативності роботи за допомогою іншої особи чи осіб. Дослідження, проведені американським психологом А. Маслоу (1908-1970), довели, що мотивами вчинків є не стільки економічні важелі, як вважали прихильники концепції наукового управління, а такі потреби, які не можуть бути задоволеними у грошовому виразі. Йдеться про те, що продуктивність праці може підвищуватись не стільки у зв'язку із збільшенням заробітної плати, скільки в результаті зміни відносин між робітниками і інженерами, зростання задоволеності робітників своєю працею й відносинами в колективі. Ця концепція, яка набула найбільшого поширення у 30-50-ті роки, заснована на положенні про те, що застосування прийомів управління у міжособистісних, міжсуб'єктних відносинах необхідне для підвищення ступеня задоволеності робітників результатами своєї праці й складає основу підвищення її продуктивності.

Сучасна зарубіжна наука управління репрезентована найрізноманітнішими течіями, школами, напрямками, концепціями, які позначені прагненням поєднати наукове дослідження організаційно-технічних проблем управління окремими підприємствами з розв'язанням вузлових проблем ринкової системи господарювання: дослідження стабільності економічного розвитку, подолання соціально-економічних конфліктів тощо.

Зокрема, концепція глобальної стратегії передбачає вироблення єдиної стратегії, спрямованої на оптимізацію діяльності усієї корпорації, а не її окремих складових. Існують різні напрямки цієї концепції, наприклад, теорія множини цілей, коли глобальна стратегія є спрямованою на реалізацію багатьох цілей й заперечується максималізацією прибутку в якості головної мети, а результат є наслідком кращого пристосування організаційної структури до мінливих умов (децентралізація, координація), водночас, оптимізація діяльності здійснюється за рахунок удосконалення основних функцій управління, зокрема, довготермінового планування.

У другій половині ХХ ст. виникає новий підхід до системи управління: "новий менеджеріалізм", під яким розуміється поєднання гуманістичних установок із бізнесовими техніками управління, спрямованих на підвищення результативності та продуктивності соціальних служб [57, с.125]. До фундаментальних тез цієї теорії управління належить:

- державні соціальні служби є малоефективними і дороговитратними через незадовільний і часом корумпований менеджмент, соціальна робота має стати таким соціальним бізнесом, кошти на який акумулює держава шляхом оподаткування;
- необхідною умовою підвищення ефективності соціальної роботи є зростання конкуренції між соціальними агентствами, створення ринку соціальних послуг, за цих умов клієнт або споживач здатен вибирати краще;

- менеджери соціальної роботи мають здійснювати менеджмент і контроль за такими параметрами: об'єктом, результатами діяльності, ціною послуг і відповідністю соціальним стандартам.

Основними цінностями в цій теорії соціального управління є результативність, гнучкість, якість, конкуренція, орієнтація на потреби клієнта та ефективне використання ресурсів. Зокрема, позиції цієї теорії наголошують на наступному:

1. Результативність дає можливість менеджерам підтримувати дисциплінованість у використанні ресурсів при досягненні завдань з метою оптимізації витрат і поліпшення якості виконання завдань службою, що без знання та застосування сучасних інформаційних технологій стає неможливим.

2. Ринковий характер відносин сприяє усвідомленню відмінностей інтересів провайдера і клієнта. Соціальні служби мають конкурувати за держзамовлення (контракти про надання соціальних послуг приватними і неприбутковими організаціями), присутні примусова конкуренція між провайдерами й контроль за використаними коштами (звітність).

3. Місцеве самоврядування потребує залучення громадськості до управління соціальними службами, що має за мету орієнтацію діяльності соціальних служб на потреби клієнтів, споживачів соціальних послуг, а також стимулює співпрацю з іншими службами і гарантує публічний контроль за використанням суспільних фондів.

Широке застосування нової теорії соціального управління в Західній Європі у 90-х роках кардинально змінило ставлення до соціальних працівників з боку держави, користувачів, громадськості, усвідомленість соціальних працівників щодо своєї ролі і місця в суспільстві. Найпомітнішим наслідком впровадження теорії стала децентралізація, тобто процес прийняття рішень і контроль за наданням соціальних послуг поступово перемістився з великих центрів (регіональних, міських), на місця – до реальних потреб клієнтів. Зокрема,

процедура рішення проблеми клієнта містить інформування клієнта про прийняте рішення; консультацію з клієнтом до прийняття рішення; партнерство, коли рішення приймається спільно з клієнтом; самостійність прийняття рішення самого клієнта.

Нова теорія соціального управління спричинила появу на ринку соціальних послуг нові професії, які з'явилися в соціальній роботі — пробації, догляди в громаді, охорона здоров'я, освіта, захист материнства і дитинства. Ключовим принципом для менеджерів соціальної роботи стало поєднання провайдера і користувача, що означало необхідність закупівлі потрібних клієнту послуг у неприбуткових і волонтерських організацій. Таким чином виник так званий "квазімаркет" соціальних послуг [57, с. 146]. Соціальні працівники стали займатися створенням і впровадженням "пакетів догляду". З'явилися нові посади — менеджер "пакета догляду" (care package) та менеджер справи (case manager). Провідних соціальних працівників зараз називають менеджерами груп (team manager), працівників, які займаються питаннями фінансових потоків і укладанням контрактів про надання послуг, - "контрактними" або офіцерами "забезпечення". Робочий словник сучасних соціальних працівників теж змінився. Звичними стали терміни "стратегічне планування", "тактика втручання", "стратегія залучення", "вихід на цільовий ефект", "оцінка інтервенції" і "аудит кошторису" [58, с. 117].

На сьогоднішній день завдання менеджменту як науки управління і діяльності у соціальній сфері полягає в орієнтації на розробку принципів та методів, які дають можливість практично вирішувати за певних умов проблеми функціонування організації й особи.

У вітчизняній науковій літературі поняття "менеджмент" розглядається як еквівалент поняттю "управління". "Менеджмент — це вид діяльності по керівництву людьми в найрізноманітніших організаціях, вміння досягати

поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей" [56, с. 133]

Схожої позиції дотримується більшість дослідників проблем управління. Звичайно, і в такому розумінні закладено одну з основних ознак менеджменту — орієнтацію на людину, її потреби і мотивацію, що суттєво відрізняє менеджмент від командно-адміністративного управління. Разом з тим, в такому визначенні не виділяється, на наш погляд, одна з ключових ознак менеджменту, адже менеджмент — це не будь-яке управління, а такий тип управління, що найбільшою мірою відповідає потребам і умовам соціально-економічних й культурно-правових реалій.

В сучасних умовах досить поширена думка про те, що процес управління є мистецтвом, сутність якого полягає у прикладанні науки (основ організаційного знання у галузі управління) до реальностей ситуації, а, отже, до практики. Соціальна сфера, зокрема, потребує системи управління, і не може існувати самостійно, довільно, без належного управлінського втручання. Сутність і зміст соціального управління обґрунтовані в працях відомого українського вченого Г. Щокіна, і викладені у монографії "Соціальна теорія і кадрова політика" (К., 2000). "Змістом науки соціального управління, — пише автор, — є визначення законів, закономірностей, розробка принципів, функцій, форм і методів цілеспрямованої діяльності людей у процесі управління суспільством [66, с. 362]. Тому, справедливо вважає Г. Щокін, в основі науки управління мають лежати певні соціальні та економічні закони, в тому числі й специфічні. Г.Щокін виділяє такі основні підходи до досліджень у сфері соціальної роботи [66, с. 321]:

- конкретно-історичний — вивчення управління як динамічного процесу у стані розвитку, змінення під впливом діючих факторів,
- комплексний — фіксує увагу на взаємозв'язку економічного, правового, психологічного й інших підходів при аналізі відносин управління,

- аспектний — акцентує увагу на аспектах управлінських відносин, (соціологічних, психологічних та ін.),

- системний — розглядає систему керування-підпорядкування як цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів, виявляє закономірності й властивості системи, внутрішні та зовнішні зв'язки.

В управлінні також виокремлюють суб'єктивне, індивідуальне (те, що стосується особливостей людини) і об'єктивне (незалежне від особи). Основна відмінність соціального управління від інших його видів, — на думку Г. Щокіна, — полягає у свідомому визначенні мети діяльності [66, с. 362]. Ступінь впорядкованості соціальних відносин і стабільності соціальної системи, — зазначає він, — характеризується структурою, що має стабільність. Свідомий початок — соціальне управління — спроможність поєднувати об'єктивні і суб'єктивні аспекти розвитку, впливати на необхідні соціальні зміни. Фактор свідомості є специфічною рисою соціальної системи. Криза у соціальній політиці сучасної України зумовлена багатьма факторами. Насамперед це відсутність стратегії і тактики дій держави у цій сфері та прогнозу соціальних наслідків прийняття управлінських рішень органами державної влади, нерозвиненість форм соціального управління і відсутність законодавчо закріпленої відповідальності органів державної влади за перебіг соціальних процесів.

Соціальне управління — управління, значення якого полягає у забезпеченні реалізації потреб прогресивного розвитку суспільства і його підсистем. Основною функцією соціального управління є розробка і здійснення соціальної політики, спрямованої на забезпечення соціально-економічного розвитку країни, підвищення рівня життя, поліпшення умов праці і побуту людей.

На думку А. Пригожина, сутність соціального підходу до управління полягає у виділенні компонентів, першим з яких є «цілеспрямований управлінський вплив, другим — соціальна самоорганізація, внутрішнє колективне регулювання

(лідерство, школи тренінгу, неформальні групоутворення, соціальні норми), третім компонентом виступає організаційний порядок, що інтегрує в собі два попередніх і який включає в себе як продукти минулої управлінської діяльності, так і системи правил і норм відносин у колективі».[51, с. 139].

Аналіз літератури дозволяє виділити наступні принципи соціального управління: науковості, єдності адміністративно-державного, виробничо-господарського та соціально-культурного менеджменту; централізованості в прийнятті рішень в єдності з колегіальністю при їх обговоренні; сполученості галузевого та територіального соціального управління; прогнозування; системності; ієрархічності; відповідальності за результати управління; мотивації праці; економічності та ефективності; пріоритетності роботи з кадрами; необхідної різноманітності керуючої та керованої системи; механізмів зворотного зв'язку [66, с. 324-325].

Суб'єктами соціального управління є спеціалізовані державні і недержавні органи й служби, зокрема й соціальної сфери, сфери праці тощо. Координатором в управлінні процесами реалізації законів й програм соціальної політики є уряд, урядові установи: міністерства, відомства, їх підрозділи.

Соціальна сфера є гуманістично спрямованою своєю суттю, змістом, особливостями функціонування, на ній найпомітніше позначається негативний вплив багатьох фінансових, соціальних криз і негараздів. Пріоритет людського фактора в управлінській діяльності в соціальній сфері активно розробляють, відомі фахівці: В.Андрущенко, А.Багурін, І.Бичко, Г.Дмитренко, І.Льїн, А.Кравченко, М.Лукашевич, М.Михальченко, В.Пазенок, М.Туленков, А.Чернявський, Г.Щокін та ін. Зрозуміло, що гуманізація процесу управління у соціальній сфері загалом можлива лише за відповідних соціально-економічних та політичних умов розвитку суспільства, суспільних відносин у країні.

Таким чином, сучасна система поглядів на управління в цілому й соціальну роботу зокрема склалася під впливом багаторічних трансформацій у світовому та вітчизняному досвіді. Ефективному управлінню суспільними процесами сприяє реалізація ряду концепцій: наукового управління, адміністративного управління, управління з позицій психології та людських відносин, а також у контексті стереотипів людської поведінки. Набули поширення підходи до управління: підхід до управління як до процесу, а також системний і ситуаційний підходи. Ще недостатньо сформованою є концепція управління соціальною роботою й недостатність власного практичного досвіду в галузі.

Висновки до першого розділу

Культурно-правова реальність є багатограним феноменом, в якому підкреслюється динаміка всіх елементів управлінської діяльності і права в їх безпосередньому зв'язку з життям. Обґрунтування управлінської діяльності в контексті відтворення норм правового порядку дозволяє її трактувати як спосіб організації і вноормування людського буття. Управлінська діяльність і складаюча її передумови культурно-правова реальність – це динамічні формоутворення, окреслені постійною актуалізацією в процесі розв'язання суперечностей соціальної реальності, управлінська діяльність є феноменом організованого соціального життя, а людина-суб'єкт управління є ініціатором формовиявів культурно-правового простору.

Управлінська діяльність має соціальний характер і визначається як сукупність певних дій, що викликають зміни у життєдіяльності суб'єктів соціальних відносин, у зв'язку з чим управлінська діяльність тісно пов'язується із правопорядком, без установлення правопорядку й урегулювання суспільних відносин неможлива безперешкодна реалізація суб'єктами суспільного життя своїх прав і обов'язків.

Управлінська діяльність – це системна діяльність соціальних інститутів і організацій, спрямована на регуляцію соціальних процесів, здійснюється на основі взаємопов'язаних ідеологічних, політичних та економічних концепцій, всебічного врахування соціально-психологічних закономірностей. Управлінська діяльність в соціальній сфері покликана забезпечити прогресивний розвиток суспільства та його підсистем на основі визначення критеріїв та показників соціального розвитку суспільства.

Професія управлінця є офіційно визнаний державою і регламентований законодавчо рід діяльності, пов'язаний з організацією й регулюванням соціальних відносин, який потребує знань, навичок і компетенцій, набутих шляхом здобуття фахової освіти або практичного досвіду, і який накладає на управлінців – соціальних менеджерів соціальну відповідальність за ефективне виконання покладених на них обов'язків в системі розподілу праці.

Менеджмент як наука і діяльність управління орієнтована в своїх змістових аспектах на організацію управління людьми, структурними організаційними підрозділами, організацію міжсуб'єктних відносин, процеси прийняття управлінських рішень. Сучасний менеджмент поєднує гуманістичні установки із бізнесовими техніками управління, орієнтований на людину, її потреби і мотивацію; розробку принципів та методів практичного вирішення проблем функціонування організації й особи; спрямований на підвищення результативності та продуктивності соціальних служб.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ Й ФУНКЦІОНУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Управління як організаційний процес учасників взаємодії в соціальній сфері

Взаємодія у соціальній сфері є процесом, у якому люди діють і здійснюють вплив один на одного. Механізм соціальної взаємодії об'єднує індивідів, які здійснюють ті чи інші дії, містять прямі й зворотні реакції, що приводять до певних змін в життєдіяльності людини, соціальної спільноти, суспільства в цілому [65, с. 73]. Сторонами взаємодії виступають соціально орієнтовані суб'єкти (підвідомчі організації, установи на території), які досягають своїх цілей за допомогою певних професійно-спеціалізованих заходів і дій.

Соціальна взаємодія — це система взаємозумовлених соціальних дій, пов'язаних циклічною причинною залежністю, за якої дії одного суб'єкта є водночас причиною та наслідком відповідних дій інших суб'єктів. Можна сказати, що кожен соціальну дію спричинює попередня соціальна дія та водночас вона є причиною наступних дій.

У здійсненні соціальних дій велику роль відіграє система взаємних очікувань, що їх виявляють один до одного індивід та соціальні групи перед здійсненням соціальних дій. Такі очікування можуть мати невизначений характер при короткочасній взаємодії, а можуть бути й сталими при взаємодії, що часто повторюється, наприклад, при рольовій взаємодії. У разі сталої взаємодії очікування індивідів постійно видозмінюються, але разом з тим з'являється певний набір сталих соціальних очікувань, які надають взаємодії досить упорядкованого та

передбачуваного характеру. Така взаємодія веде до становлення тривалих і самостійних зв'язків — соціальних відносин.

Взаємодія включає зміст і спрямованість управлінського впливу, є системоутворюючим типом зв'язку, а також розглядається як процес впливу індивідів, соціальних груп чи спільнот один на одного в ході реалізації їх інтересів. Соціальні спільноти можуть виступати об'єктами взаємних інтересів як безпосередньо, так і опосередковано. Соціальна взаємодія може носити суперечливий характер через різноскерованість інтересів учасників взаємодії.

Соціальна взаємодія як процес орієнтована на зміни в зовнішньому світі й світі суб'єктивної поведінки особи, тому важливо в механізмі соціальної взаємодії виділяти об'єктивні зв'язки і суб'єктивну сторону. Об'єктивні сторони зв'язку контролюють зміст і характер взаємодії. Суб'єктивна сторона виражається в свідомому відношенні суб'єктів один до одного, є заснованою на взаємних очікуваннях відповідного поводження, нормах, стандартах поведінки і відносин, цінностях і значеннях, що опосередковують поведінкові реакції індивідів.

Соціальна взаємодія є об'єктивною атрибутикою системи суспільних відносин. Вона проявляється, перш за все, між соціальними інститутами. Взаємодія призводить до реалізації інтересів, розвитку та становлення нових соціальних зв'язків. У соціальній практиці існують різні форми взаємодії. Для управлінської практики в соціальній сфері особливого інтересу набуває міжсуб'єктна взаємодія. Міжсуб'єктна взаємодія в соціальній сфері – це процес узгодження форм, засобів та способів вирішення загальнозначущих соціальних проблем з урахуванням інтересів населення і територіально-управлінської специфіки взаємодіючих сторін.

Про міжсуб'єктну взаємодію згадується при описі наявного досвіду комплексного вирішення проблем на практиці: зазначаються предмет взаємодії та учасники (Н.Н. Белова, Г. А. Висоцька та ін.). У деяких роботах робиться акцент на міжсуб'єктній роз'єднаності, відсутності ефективних механізмів міжсуб'єктної

взаємодії, необхідних для вирішення соціальних проблем (С. Ю. Дерешова та ін.). В.І. Шабайлов, А.П. Проскурін, А.М. Абрамович та інші міжсуб'єктну діяльність представляють як єдність і взаємопов'язаність наступних елементів: суб'єктів управління; об'єкту управління; характеру та виду організаційного взаємозв'язку; їх права і обов'язки щодо перебігу здійснення впливу на об'єкт управління.

Механізм міжсуб'єктних відносин – це сукупність форм, заходів, засобів і способів, що забезпечують спільну роботу установ, різних відомств при досягненні спільних соціально значущих цілей.

Багато дослідників підходять до визначення взаємодії як процесу досягнення партнерства і згоди між різними організаціями. Так, М.М. Акулич вважає згоду атрибутивною властивістю суспільства, соціальних організацій і груп. Суспільство прагне впорядкувати соціальні відносини і взаємодії, погоджує дії окремих осіб і груп, приводить їх у відповідність із загальними цілями та інтересами [4, с. 13], він пише про соціальне партнерство як про баланс інтересів, що досягається сторонами соціальної взаємодії на основі компромісу. Він є найбільш дієвою умовою для досягнення в суспільстві стабільності та процвітання [4, с. 14].

Більшість дослідників і практиків, які вивчають міжсуб'єктну взаємодію, вважають, що вона дозволяє подолати відомчу обмеженість, дає можливість виключити управлінське дублювання, передбачає створення ефективних технологій роботи на основі єдиної інформаційної бази і спільних скоординованих зусиль (Б. А. Куган, Г. І. Гусарова та ін.). Міжсуб'єктна взаємодія розглядається як засіб оптимізації функціонування управлінських систем (О.А. Некрасов, А.В. Шевчук, Г.А. Джавадов та ін.).

Міжсуб'єктна взаємодія носить суперечливий характер. Вона може бути добровільною чи вимушеною, раціональною або нераціональною, довготривалою чи короткостроковою, епізодичною, періодичною або постійною, практично

реалізованою або формально фіксованою, локальною або масштабною, творчою або руйнівною, систематичною або хаотичною.

Міжсуб'єктна взаємодія може реалізуватися як протидія, якщо суб'єкти взаємодії спрямовують зусилля на одну предметну область, але мають взаємовиключні інтереси. Різні суб'єкти можуть функціонувати в одній часовій і просторовій площині паралельно, не здійснюючи, один до одного ніяких взаємних дій. Але їх діяльність з ряду причин може бути взаємозалежною, і також буде взаємодією.

Для оптимізації управлінського процесу поняття «міжсуб'єктна взаємодія» цікаво розглядати з позиції сприяння. При цьому змістом взаємодії є безпосередній обмін діяльністю, що означає як організації спільної роботи, виявлення проблемних зон взаємодії, так і створення ефективних механізмів і форм комплексного вирішення проблем.

Глибинною основою взаємодії між її учасниками є інтереси – «об'єктивно обумовлені, суб'єктивно обрані способи виробництва, досягнення та отримання матеріальних і духовних благ чи цінностей для задоволення своїх потреб»[4, с. 15]. Необхідність взаємодії виникає тоді, коли у суб'єктів з'являються взаємозалежні інтереси, частково, або повністю збігаються цілі діяльності. Ці інтереси і цілі повинні бути спрямовані на предмет взаємодії, спільний для обох сторін. У кожного суб'єкта є свої інтереси, які можуть бути реалізовані через взаємодію.

Процес соціальної взаємодії будується на принципах соціального партнерства, спрямований на узгодженість інтересів і реалізацію можливостей різних сторін. Таким чином, це не просто спільна діяльність, а процес досягнення власних цілей, які мають співвіднесеність з цілями партнера. Базою інтеграції цілей виступають пересічні інтереси взаємодіючих суб'єктів. Якщо немає перетину інтересів, то й немає поля для партнерства. Це буде паралельне функціонування.

Суб'єктами взаємодії установ різних відомств в соціальній сфері виступають адміністративний апарат установ, окремі фахівці, представники органів місцевого самоврядування, які за родом виконуваних ними посадових обов'язків координують роботу установ і визначають характер міжсуб'єктної взаємодії на території. Об'єктом взаємодії є діяльність з реалізації взаємозалежних цілей та інтересів, як важлива складова частина набору засобів для вирішення соціальних проблем населення і досягнення соціально прийняттого рівня життя. Це функції однієї установи, які здатні доповнити, підсилити роботу інших установ. Соціальна взаємодія на такому рівні є обміном можливостями, що забезпечується функціонуванням каналів комунікації (див. **Додаток А**).

Вступаючи на шлях координації, кожен суб'єкт реалізує свої права на прийняття рішень у двох формах. З одного боку – самостійно планує розвиток своїх ресурсів. З іншого боку, питання, які потребують спільної участі, вирішуються шляхом колективного обговорення. В основі принципу взаємодії закладені критерії впорядкованості і організованості.

Територіально-управлінський аспект міжсуб'єктної взаємодії включає:

- єдність предмета взаємодії;
- виявлення ступеня збігу цілей і сумісності інтересів;
- чітке розмежування прав, обов'язків і функцій взаємодіючих сторін;
- єдиний інформаційний простір, своєчасне інформування про цілі, завдання, дії, спрямовані на предмет взаємодії;
 - впорядкованість зв'язків і відносин, дій і взаємодій на основі врахування інтересів і цілей учасників;
 - безпосередній контакт між установами різної відомчої приналежності;
 - взаємозумовленість і взаємозалежність дій;
 - обмін діями, цінностями, нормами.

Як організаційний процес, соціальна взаємодія в практиці управління включає в себе наступні етапи:

- виникнення ситуації, коли неможливо самостійно реалізувати завдання функціонування;
- пошук виходу з ситуації, що склалася і усвідомлення необхідності взаємодії;
- постановка мети взаємодії;
- пошук учасників взаємодії, що мають можливий інтерес до даного співробітництва;
- встановлення домовленості про співпрацю на основі узгодження взаємозалежних інтересів і постановки спільної мети;
- розмежування повноважень, функцій, ресурсного забезпечення спільної діяльності;
- безпосередній обмін взаємообумовленою діяльністю;
- контроль і аналіз міжсуб'єктної взаємодії.

. Багато проблем соціальної дійсності вимагають застосування комплексного підходу, пошук нових ефективних форм роботи, об'єднання зусиль різних структур, використання механізмів міжсуб'єктної взаємодії. Універсальний характер загальних функцій управління обумовлює необхідність створення надвідомчих систем, покликаних об'єднувати, координувати зусилля органів управління в різних галузях діяльності. Все частіше говорять про важливість підготовки управлінських кадрів, здатних до взаємодії та співробітництва.

Процес взаємодії в соціальній сфері орієнтований на вирішення різноманітних проблем життєдіяльності і життєзабезпечення населення, які потребують втручання різних підвідомчих структур. Організація діяльності соціальних служб залежить від територіальної специфіки і від відомчої приналежності. Установи різних міністерств і відомств є невід'ємним компонентом територіальної соціальної

мережі, яка ще не є системною, так як установи мають подвійне підпорядкування, кілька джерел фінансування і т. п. Сформовані лише підсистеми соціальних служб в рамках окремих відомств, наприклад, соціального захисту, освіти, внутрішніх справ, служби зайнятості та інших.

Взаємодія в соціальній сфері – це процес узгодження форм, засобів та способів вирішення загальнозначущих соціальних проблем з урахуванням інтересів населення і територіально-управлінської специфіки взаємодіючих сторін.

Механізм міжсуб'єктних відносин – це сукупність форм, заходів, засобів і способів, що забезпечують спільну роботу установ різних відомств при досягненні спільних соціально значущих цілей.

У соціальній сфері суб'єктом управління виступають державні відомства, територіальні адміністрації, установи та управлінські кадри. Вони являють собою керуючу систему і відповідну їй структуру управління.

Виділяють такі рівні управління соціальною сферою: державний, місцевий, який об'єднує регіональний і муніципальний рівні, соціальні комплекси окремих суб'єктів господарювання.

Соціальна взаємодія присутня при організації спільної роботи державних, некомерційних, благодійних організацій, органів державної влади та місцевого самоврядування, з суспільством в цілому, з окремими категоріями, групами «ризик», при вирішенні проблем наркоманії, безпритульності, бездоглядності, сирітства та інших соціальних проблем на території.

Взаємодія установ соціальної сфери має об'єктивну основу і є природним станом їх функціонування. Державні органи управління і системи установ створені для досягнення і обслуговування соціально важливих цілей. Існуюча система державних органів управління та підвідомчих установ викликає необхідність об'єднання, взаємного доповнення зусиль через налагодження міжсуб'єктних зв'язків. Єдність у досягненні цілей установ соціальної сфери базується на їх

взаємозалежності, пов'язаної з суспільним поділом праці. Соціальне обслуговування здійснюється головним чином через мережу соціальних служб, які взаємодіють між собою при наданні послуг. Будь-яка установа існує не ізольовано, а є частиною системи, діє в одному соціальному просторі. Соціальна доцільність галузі та відомства забезпечує їм певне місце і дає можливість органічно вписатися в соціальну сферу. [27, с. 163]

Міжсуб'єктна взаємодія як система організованої діяльності здійснюється на принципах і за допомогою механізму, який розробляється з урахуванням територіальних особливостей (соціально-економічного становища, демографічного складу, характеру проблем населення, географічної обумовленості, стану та перспектив розвитку соціально-захисної інфраструктури, культурного середовища і т. д.), відомчої специфіки (інтересів, цінностей і можливостей), ресурсного забезпечення, міжгрупових і важливими характеристиками, які зумовлюють міжсуб'єктну взаємодію, є міжособистісні відносини суб'єктів, важливість цінностей та інтересів, які реалізуються через взаємодію, усвідомлення сенсу і необхідності спільної роботи, ступінь соціальної солідарності, згуртованості чи роз'єднаності.

До основ взаємодії установ соціальної сфери відносять нормативно-правову базу (законодавство, що регламентує і регулює характер взаємодії, сукупність взаємних прав і обов'язків, закріплених юридично у вигляді договорів про співпрацю), ресурсне забезпечення установ та можливості його використання у спільній діяльності. Взаємодія засновано також на позитивному ставленні суб'єктів до зусиль сторін. Крім того, важливі організаційно-управлінські основи: спільні цілі, завдання, принципи діяльності, розмежування та встановлення прав і обов'язків, повноважень, функцій і структур, способів і форм взаємодій.

Ефективна міжсуб'єктна взаємодія в практиці соціального управління сприяє стабільності зв'язків між установами соціальної сфери, між установами та

територіальними органами управління. У результаті взаємодії підвищується доступність, варіативність і ефективність соціальних послуг, долаються деякі бар'єри в управлінській практиці.

Соціальні відносини в системі управління – це сукупність різноманітних зв'язків, що виникають між окремими особистостями, їх групами, спільнотами, і також всередині останніх в процесі вироблення, прийняття і здійснення управлінських рішень, спрямованих на забезпечення стійкості, динамізму та ефективності діяльності керованого соціального об'єкта.

У процесі функціонування системи управління в якості пріоритетних виділяються відносини залежності, влади, панування і підпорядкування, кожен індивід вступає у сферу відносин залежності не тільки від своїх намірів і вчинків, а й від мотивів і дій іншого індивіда, - цей механізм можна розглядати і на рівні соціальної організації, а також у взаємодії індивіда з організацією.

Соціальна залежність – це таке соціальне відношення, при якому один суб'єкт (індивід чи група) не в змозі зробити необхідні для нього соціальні дії, якщо і поки інший суб'єкт не здійснить очікуваних від нього дій, що сприяють певної діяльності першого суб'єкта. У такому випадку дії другого суб'єкта будуть виступати в якості домінуючих, а першого - залежних [29, с. 55-56].

Поняття домінування і залежності – відносні поняття. У повсякденному житті нерідко трапляються ситуації, коли особистість чи соціальна група стосовно однієї мети або цінності є залежною від іншого індивіда або соціальної групи чи організації, а стосовно іншої мети або цінності – домінуючою, так простежуються відносини взаємозалежності.

Розрізняють два загальні типи взаємодії: співробітництво та суперництво (конкуренція) [29, с. 82]. Співробітництво розуміють як взаємопов'язані дії індивідів, спрямовані на досягнення загальних цілей, з обоюсторонньою вигодою для

взаємодіючих сторін. Взаємодія на основі суперництва включає намагання випередити прагнення до ідентичних цілей.

У разі партнерства (від франц. «partenaire» – учасник спільної діяльності) ієрархічні відносини хоча існують, але яскраво не виражені. Рішення приймаються на основі обговорення, де кожен робить пропозиції відповідно до своєї кваліфікації та сферою компетентності. Керівник не наказує, а координує спільні дії. За кожним співробітником чітко закріплені відповідні функції. Підлеглі розуміють сенс прийнятих рішень і виконують їх у процесі самостійної роботи. Незважаючи на колегіальність прийняття рішень та дій, відносини між співробітниками деперсоніфіковані і переведені у службово-контактну форму.

Партнерство відрізняється демократизмом – самостійні індивіди об'єднуються для спільної діяльності контрактом, а керівник в якості координатора розподіляє завдання і контролює дотримання визначених умов і обов'язків. Звичайно, виділені чотири типи відносин у "чистому" вигляді зустрічаються рідко, патерналізм, зокрема, не рідко реалізується за наявності елементів фратерналізму або бюрократизму: все, у кінцевому рахунку, залежить від складу учасників, спільної дії, характеру, змісту та спрямованості тієї організації, в межах якої люди вступають у соціальні взаємодії, а також від складу та особистісних особливостей людей - керівників, які здійснюють функції управління.

Управління являє собою як організований процес, так і механізм, який дозволяє скоординувати і впорядкувати взаємодію людей в організації, тому сучасні організації неможливі без особливого виду діяльності - управлінської, спрямованої на трансформацію різних сторін життя учасників організації. Процес управління доречно визначити як інтегровану суму (результат) усіх взаємопов'язаних управлінських взаємодій і функцій: планування, організація, мотивація і контроль, які об'єднані сполучними процесами комунікації та прийняття рішення, й передбачають лідерство (керівництво).

Організація управлінської діяльності в соціальній сфері співвідноситься з процесами соціального проектування як такого виду діяльності, що має безпосереднє відношення до розвитку соціальної сфери, організації її ефективної роботи, в подоланні різноманітних проблем. Свідоме і повсякденне застосування проектного підходу в техніці, бізнесі, соціальній сфері – явище кінця ХХ століття, сьогодні без застосування проектних технологій важко уявити соціальну політику держави.

Соціальне проектування – не лише технологія досягнення очікуваного результату в соціальній сфері. За кордоном – проектування охопило соціальну і культурну сфери та утвердилось тут, як одна із основ менеджменту. Історичний процес відзначив, що інтерес до проектування в країнах з ринковою економікою, швидко зріс починаючи з 50-х років ХХ століття. В соціальній сфері проекти були скромнішими, менш системними і здійснювалися відокремлено від практики. Успішність проектів оцінювалася виключно за показниками економічної ефективності (що у соціальній сфері недопустимо) [35, с. 220].

Об'єктом соціального проектування є система, процес організації соціальних зв'язків, взаємодій включених в проектну діяльність, що піддаються впливу з боку суб'єктів проектування. Він соціального проектування може виступати у двох формах: ідеальний і реальний. Реальний об'єкт, як правило, розглядається в його емпіричних характеристиках, за даними досвіду і спостереження. Це об'єкт соціально-перетворюючої дії і пізнання. Однак це не можна порівнювати з практичним об'єктом з цієї причини, що об'єкт такого виду також є об'єктом пізнання – емпіричного пізнання. Висловленням пізнання цього рівня є описання об'єкта, реєстрація його властивостей і якостей, характеристика і кваліфікація цих властивостей і якостей. Поняття ідеального об'єкта повністю не співпадає з поняттям реального об'єкта. Він є логічною, математичною, статистичною або структурною моделлю. Як модель ідеальний об'єкт володіє певною цілісністю,

системністю та замкнутістю. Ідеальний об'єкт – це понятійний об'єкт, і він існує як об'єкт пізнання внутрішньо-наукової теорії, в даному випадку – в теорії соціального прогнозування.

Предмет проектування формується через процедури безпосереднього виявлення закономірностей функціонування соціального об'єкта, його специфічних загальних і одиничних властивостей. Якщо об'єкт соціального прогнозування в його реальних характеристиках формується через у своїх властивостях і відносинах в самих соціальних процесах, то предмет соціального проектування формується в системі наукового знання про об'єкт. Відповідно з розвитком теоретичного знання соціального прогнозування змінюється і розвивається сам предмет соціального проектування. Він наповнюється емпіричними даними реального об'єкта соціального проектування, структурується у відповідності з представленням про ідеальний об'єкт [36, с. 93].

Суб'єктами соціального проектування – є різні носії управлінської діяльності – це окремі особистості, організації, трудові колективи, соціальні інституції, що ставлять за мету організоване, цілеспрямоване перетворення дійсності.

Соціальна організація, як відомо, система цільова, а відтак упорядкована з допомогою певних норм і правил, що регулюють поведінку її суб'єктів та породжують новий організаційний потенціал їхнього саморозвитку. Саме у такій високоорганізованій структурі закладені широкі можливості підвищення ефективності соціального проекту. Це пояснюється тим, що проект утверджується як соціальна інституція, котра втілює усвідомлену діяльність, мета якої – розвиток ментальних особливостей громадян з урахуванням ціннісних орієнтацій, та утворює своєрідне співвідношення частин оргсистеми, конструюючи зв'язки, відношення, взаємозалежності у рефлексивних механізмах [36, с.125].

Соціальні організації характеризуються: 1) ієрархічністю конструювання горизонтальних і вертикальних взаємозв'язків в упорядкуванні діяльності; 2)

мобільністю у вирішенні суспільних завдань, що забезпечена її цільовою налаштованістю; 3) прогресивністю у розвитку інновацій (нововведень), котрі вдосконалюють оргдіяльність; 4) самоорганізованістю, яка дає змогу вирішувати актуальні питання управління життєдіяльності оргструктури засобами управління і механізмами самоуправління. Зазначений перелік параметрів соціосистеми вимагає міждисциплінарної методології, а відтак зосередження науково-проектних зусиль на особливостях соціально-психологічної взаємодії. Соціально-психологічне проектування інноваційної діяльності як організаційної соціосистеми здійснюється на макро- і мікро рівнях, що, на наш погляд, вимагає змістовного розгляду і конструювання відповідно організаційного і соціально-психологічних кліматів. Зазначені рівні оргдіяльнісного забезпечення є складними, взаємозалежними сферами, які мають бути піддані соціально-психологічному проектуванню, щонайперше як набір основоположних функцій і параметрів.

Проектування полімотиваційності інноваційного процесу спрямоване на пояснення і передбачення поведінки особистості, яка спричинена мотивами, їх змістом, особливостями соціального та індивідуального формування. За цих обставин відстежуються закономірності перетворення соціальних умов у структуру внутрішнього світу особистості, за схемою: реакція-регуляція-саморегуляція. Соціально-психологічне моделювання комунікативних процесів у системі інновацій, організовує паритетну розливальну взаємодію в проектному середовищі. Це дає змогу проектувати і прогнозувати поведінку учасників проекту за допомогою відстеження ситуативних чинників, що задають конкретні цілі, соціальні ролі, світоглядні концепти-знання, уміння співпраці, моральні норми-правила, ціннісні орієнтації. За таких умов сам процес проектування організовується як цикл соціальної взаємодії, який стає реальністю [21, с. 97].

2.2. Структурні й функціональні характеристики соціального управління

Розглядаючи соціальну сутність і характеристики управління як організаційного процесу та механізму регуляції соціальної взаємодії, слід зазначити, що управління являє собою складний і багатогранний процес взаємопов'язаних функцій, які органічно пов'язані з певними структурними компонентами. Структура управління не залишається незмінною, а має динамічні характеристики рухливості та мінливості. З визначення її сутності стає очевидним, що управлінська діяльність передбачає систематичний вплив суб'єкта управління на соціальний об'єкт, що і становить предметну область управлінської діяльності, отже, вихідними, первинними компонентами управлінської структури є суб'єкт і об'єкт управління.

Суб'єкт управління – це окрема особа, група осіб або ж спеціально створений орган, що є носієм та ініціатором управлінського впливу на певний соціальний об'єкт (керовану підсистему), та який здійснює діяльність, націлену на збереження якісної специфіки об'єкта, забезпечення та підтримки його нормального функціонування та успішний рух до заданої мети [24, с. 262].

Об'єкт управління - це певна соціальна система (країна, регіон, галузь, підприємство, колектив тощо), на яку спрямовані усі види управлінського впливу з метою якісної трансформації цієї системи, підвищення якості її функцій, досягнення запланованих цілей і завдань.

У структурі управління існує ряд компонентів, які в найбільш істотних своїх рисах визначаються тими завданнями, які вирішуються в процесі реалізації управлінської діяльності. Серед завдань управлінської діяльності [24, с. 267]: 1).Визначення мети і цілей організації, діяльності, впливу, вироблення стратегії і тактик дії, формулювання концепції діяльності; 2).Формування корпоративної культури; 3).Добре продумана і раціонально організована мотивація персоналу на

досягнення мети організації та успішне вирішення поставлених перед нею проблем; 4).Формування організаційного порядку, тобто врівноваженої системи щодо стабільних ієрархічних зв'язків, дотримання норм регламентованої поведінки, результативність управління нею; 5) Здійснення технології змін; 6).Діагностика управління; 7).Реалізація управлінського рішення; 8).Системи контролю за виконанням прийнятого рішення.

Всі названі структурні компоненти не діють у відриві один від одного, а в процесі своєї взаємодії утворюють цілісну і динамічно діючу структуру соціального управління.

Існують структури управління, що різняться характером і змістом управлінської діяльності:

- Механічна структура управління, при якій управлінський вплив на підлеглих співробітників здійснюється традиційно-бюрократичними методами, а інноваційні прийоми управлінської діяльності і зміни в навколишньому середовищі не враховуються.

- Адаптивна структура управління дозволяє гнучко реагувати на зміни в навколишньому середовищі і застосовувати інноваційні прийоми управлінської діяльності.

- Патисипативна структура управління заснована на активному включенні співробітників та їх представників у процеси вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень (від обміну інформацією, консультацій і переговорів до включення представників співробітників в наглядові та виконавчі ради, їх участі у розподілі прибутків і в розробці програм).

Структурна динаміка управлінської діяльності органічно взаємопов'язана з виконуваними нею функціями. Їх єдність і взаємообумовленість (функція породжує відповідну структуру, виникнення ж нової структури призводить до

появи нової функції, наприклад, латентна функція стає відкритою та ін.) утворює складну багаторівневу систему управлінської діяльності.

Важливими характеристиками, які зумовлюють соціальну взаємодію, є міжособистісні відносини суб'єктів, важливість цінностей та інтересів, які реалізуються через взаємодію, усвідомлення сенсу і необхідності спільної роботи, ступінь соціальної солідарності, згуртованості чи роз'єднаності.

До основ взаємодії установ соціальної сфери ми відносимо нормативно-правову базу (законодавство, що регламентує і регулює характер взаємодії, сукупність взаємних прав і обов'язків, закріплених юридично у вигляді договорів про співпрацю), ресурсне забезпечення установ та можливості його використання у спільній діяльності. Взаємодія заснована також на позитивному ставленні суб'єктів до зусиль сторін. Крім того, важливі організаційно-управлінські основи: спільні цілі, завдання, принципи діяльності, розмежування та встановлення прав і обов'язків, повноважень, функцій і структур, способів і форм взаємодій.

Доречно виділити наступні функції взаємодії в сфері соціального управління:

- 1.Інтегративна. Об'єднання та координація зусиль установ різних відомств веде до становлення соціальної сфери як цілісної системи, спрямованої на досягнення спільної мети.

- 2.Адаптивна. Міжвідомча взаємодія підвищує адаптивні можливості кожної установи за рахунок оптимізації системи роботи, економного розподілу ресурсів, формування функціональної та організаційної структури, відповідної запитам населення. Даний вид взаємодії в умовах, що змінюються дозволяє вирішувати проблеми населення за допомогою об'єднання зусиль, перерозподілу функцій, а не за рахунок утворення нових або закриття старих структур. Спостерігається адекватне пристосування до соціальної ситуації.

3.Інформаційно-комунікативна. Своєчасна і достовірна інформація лежить в основі міжсуб'єктної взаємодії. Суб'єкти взаємодії зацікавлені в забезпеченні чіткої організації інформаційного обміну, оптимізації зворотних зв'язків.

4.Діагностична. У процесі взаємодії виявляється відповідність інтересів і цілей суб'єктів і потреб населення. Тільки на основі різнобічної інформації, наданої різними установами, можна скласти реальну картину соціальної ситуації на території, виявити проблеми, що потребують вирішення, і прийняти управлінські заходи для оптимізації подальшої роботи.

5.Інноваційна. Міжсуб'єктна взаємодія формує простір для інноваційної діяльності та сприяє появі нових соціальних норм, що відображають загальноприйняті цінності.

6.Превентивна функція міжсуб'єктної взаємодії посилює профілактичні можливості установ соціальної сфери за рахунок формування єдиного управлінського, інформаційного, оперативного простору. Своєчасно виявлена і вирішена соціальна проблема не потягне за собою інші, можливо ще більш важкі. Наприклад, якщо виявити сім'ю, в якій тільки починають проявлятися деструктивні ознаки неблагополуччя (алкоголізм, наркоманія батьків, втрата роботи, малозабезпеченість тощо) і провести з нею відповідну роботу (лікування від наркологічної або алкоголічної залежності, сприяння в працевлаштуванні, надання матеріальної допомоги, послуг психолога і т.д.), то можна запобігти насильству в сім'ї, пропускам занять, бродяжництву дітей, соціальному сирітству, правопорушенням та іншим соціальним проблемам. Інформація про проблеми сім'ї може бути відома правоохоронним органам (виклики міліції на будинок при вчиненні актів насильства в сім'ї, бродяжництво та правопорушення неповнолітніх тощо), освітнім структурам (пропуски занять, сліди побоїв у дітей, девіантна поведінка підлітків у школі та інше.), закладам охорони здоров'я (обстеження сімей з новонародженою дитиною, відмови від дитини в пологовому будинку тощо),

працівникам житлово-комунального господарства (заборгованість за квартплату, проживання без прописки, проживання великої кількості людей в гуртожитку і т.п.) і іншим структурам.

Своєчасність і точність передачі інформації про фактори асоціальності сім'ї у відповідні установи (наприклад, до Центру соціальної допомоги сім'ї та дітям) залежить від налагодженості механізмів соціальної взаємодії. Важливо також проводити агітацію населення через соціальну рекламу, газетні публікації, індивідуальну роботу. На сьогоднішній день спостерігається слабка інформованість населення про існування та специфіці діяльності установ соціальної сфери. Люди слабо інформовані про те, куди їм треба звертатись у разі потреби і хто їм дійсно може допомогти.

Ефективна взаємодія в практиці соціального управління сприяє стабільності зв'язків між установами соціальної сфери, між установами та територіальними органами управління. У результаті взаємодії підвищується доступність, варіативність і ефективність соціальних послуг, долаються бар'єри в управлінській практиці.

Функції соціального управління у соціальній сфері, відправним елементом якого є постановка мети і завдань, обсяг і види організаційно-управлінських робіт є складовими частинами організації будь-якого процесу управління поза залежністю від особливостей (розміру, призначення, форми власності і т.д.). Тому їх називають загальними і у їхньому складі виділяють: планову, організаційну, координаційну, контрольну і мотиваційну функції.

1.Планова функція (чи функція планування) – це вид управлінської діяльності, пов'язаної із розробкою планів організації і її складових частин. Плани містять перелік того, що повинно бути зроблено, а також визначають послідовність, ресурси і час виконання робіт, необхідні для досягнення поставленої мети. Планування включає: 1) встановлення мети і завдань; 2) розробку стратегій,

програм і планів для досягнення мети; 3) визначення необхідності ресурсів і їхнього розподілу за метою і завданнями; 4) доведення планів до усіх, хто їх повинен виконувати.

2. Планування роботи соціальних служб у нових умовах – це безупинний процес використання нових шляхів і способів удосконалювання діяльності організації за рахунок виявлених можливостей, умов і факторів. Плани не можуть бути директивними, а повинні змінюватися відповідно до конкретної ситуації, тобто носити індикативний, більш гнучкий характер.

Крім того, органічною складовою частиною функції планування при цьому стає складання довгострокових прогнозів, що вказує на можливі напрямки майбутнього розвитку організації соціальної сфери в тісній взаємодії з навколишнім її середовищем. Прогнози на майбутнє закладаються в основу стратегічних планів, у яких знаходять висвітлення найважливіші для організації зв'язки між цілями, ресурсами і можливостями навколишнього середовища. У свою чергу, стратегічні плани складають основу поточних чи оперативних планів, за допомогою яких організовується вся робота соціальної служби.

В соціальних службах, зазвичай, розробляють перспективні та поточні плани роботи (річний, квартальний, місячний, а подекуди – щотижневий та на кожен день).

Основних розділами таких планів вважаються:

- розвиток видів та форм соціального обслуговування населення;
- робота з кадрами управлінців та соціальних працівників.

3. Організаційна функція (функція організації) – це така функція організації процесу управління, компетенцією якої є структура організації, а також забезпечення всім необхідним для її нормальної роботи – персоналом, матеріалами, устаткуванням. Організувати – значить розділити на частини і делегувати

виконання завдань шляхом розподілу відповідальності і повноважень, а також установа взаємозв'язків між різними видами робіт.

У будь-якому процесі завжди є стадія організації, тобто створення реальних умов для досягнення запланованих цілей. Для багатьох соціальних служб це завдання є новим, тому що у колишніх умовах господарювання використовувалися, як правило типові структури управління, що розроблялися централізовано для різних галузей. У зв'язку з тим, що вони були жорстоко пов'язані із штатним розкладом, організації, організації не прагнули до змін, тому що це могло привести до скорочення штатного складу. У наш час соціальні служби формують організаційну структуру управління відповідно до власних потреб. Аналіз змін показує, що багато організацій відходять від функціонального принципу побудови структур, а також скорочують так звану ієрархію управління, делегують повноваження зверху вниз. Другим, не менш важливим завданням організаційної функції вважається створення умов для формування такої культури усередині соціальної служби, що характеризуються високою чутливістю до змін, інновацій науково-технічного прогресу, єдиними для всієї організації цінностями.

4. Мотиваційна функція (функція мотивації) – це організаційно-управлінська діяльність, що має своєю метою активізувати людей, які працюють в організації, і спонукати їх до ефективної праці задля виконання цілей, передбачених планами соціальних служб. У цьому зв'язку процес мотивації включає: 1) встановлення оцінки незадоволених потреб; 2) формулювання цілей, спрямованих на задоволення потреб; 3) визначення дій, необхідних для задоволення потреб людей, працюючих в організаціях.

Дії щодо мотивації включають економічне (матеріальне) і моральне стимулювання, збагачення самого змісту праці і створення умов для прояву активності, розкриття творчого потенціалу працівників і їхнього саморозвитку.

5. Контрольна функція (функція контролю) – це організаційно-управлінська діяльність, головним завданням якої є кількісна і якісна оцінка й облік результатів роботи соціальної служби. В ній виділяються два основні напрямки: 1) контроль за виконанням робіт, намічених планом; 2) заходи для корекції всіх значних відхилень від плану. Головними інструментами виконання цієї функції є спостереження, перевірка всіх напрямів діяльності, облік і аналіз. Контроль виступає як діяльність, за даними якої здійснюється коригування раніше прийнятих рішень, планів і навіть нормативів. Ефективно поставлений контроль обов'язково повинен мати стратегічну спрямованість, орієнтуватися на результати, бути своєчасним і досить простим. Остання вимога особливо важлива у сучасних умовах, коли соціальні служби прагнуть будувати свою роботу на принципі довіри до людей. В цих умовах контроль стає менш жорстким, а також більш економічним і демократичним.

Слід зазначити, що важливим завданням контрольної функції є також розробка стандартної системи звітності та перевірка цієї звітності як соціальної служби в цілому, так і кожного окремого підрозділу

Підвищення ролі контрольної функції в управлінні організаціями тісно зв'язано з використанням автоматизованих інформаційних систем і електронно-обчислювальної техніки, що дозволяють досить оперативно і точно передавати за призначенням управлінську інформацію, робити її обробку й аналіз, виявляти відхилення від намічених планових показників і приймати в зв'язку з цим оперативні рішення. Це дає можливість здійснювати систематичний контроль за виробничою і побутовою діяльністю всіх підрозділів у поетапному її здійсненні, координувати і вчасно вносити необхідні корективи в зв'язку із зміною умов діяльності.

Здійснення функції контролю опирається в першу чергу на організацію системи обліку і звітності, що включає фінансові і якісні показники діяльності тієї чи іншої організації соціальної сфери та проведення аналізу їх динаміки.

6. Координаційна функція (функція координації) – це функція організації процесу управління, що забезпечує його безперервність і безперебійність. Головне завдання координації – досягнення погодженості у роботі всіх ланок соціальної служби шляхом установаження раціональних зв'язків (комунікацій) між ними. Для виконання цієї функції можуть використовуватися як усілякі документальні джерела (звіти, доповіді, аналітичні матеріали), так і результати обговорення виникаючих проблем на нарадах, зборах тощо.

Поряд із цим, реалізація координаційної функції виражається також у визначенні і підтримці необхідного стану організації в узгодженні її внутрішнього стану з умовами зовнішнього середовища. Таким чином, координація визначає цілісність і стійкість організаційної системи. Коли в процесі координації забезпечується стійке становище організації (соціальної служби) тоді і зростають реальні можливості для внутрішньої гармонії її функціонування і розвитку.

Отже, розглянувши соціальну сутність, структурні й функціональні характеристики управління як механізму регуляції соціальної взаємодії, взаємодії в соціальній сфері, зазначимо, що управління являє собою складний і багатогранний процес взаємопов'язаних функцій, які органічно пов'язані з відповідними структурними компонентами. Тому при дослідженні управлінської діяльності пріоритетна увага надається визначенню структури і функцій цієї діяльності. Структура управління не залишається незмінною, а відмітна динамічними змінами, якісними трансформаціями. З визначення її сутності стає очевидним, що вона передбачає систематичний вплив суб'єкта управління на соціальний об'єкт, що становить предметну область управлінської діяльності.

Висновки до другого розділу

Управління представляє собою складний і багатогранний процес взаємопов'язаних функцій, органічно пов'язаних з відповідними структурними компонентами. Процес управління є інтегрованою сумою (результатом) усіх взаємопов'язаних управлінських взаємодій і функцій: планування, організації, мотивації і контролю, які об'єднані сполучними процесами комунікації та прийняття рішення, й передбачають лідерство (керівництво). Структурна динаміка управлінської діяльності органічно взаємопов'язана з виконуваними нею функціями.

Функції соціального управління: загальні, властиві будь-якому суб'єкту управління (планування, організація, координація, контроль, регулювання, облік, аналіз); спеціальні, властиві відповідній посадовій особі (керівнику установи), Відправним елементом функцій соціального управління у соціальній сфері є постановка мети і завдань, обсяг і види організаційно-управлінських робіт як складових частин організації будь-якого процесу соціальної взаємодії; у їхньому складі виділяють: планову, організаційну, координаційну, контрольну і мотиваційну функції.

РОЗДІЛ 3

УПРАВЛІННЯ І РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

3.1. Соціальне управління і соціальне проектування у змістовій єдності процесів розвитку соціальної сфери

Концепція соціального проектування розвивалась поряд із соціологічними теоріями і підходами, утворилися дві прагматичні концепції – соціальна інженерія – діяльність з проектування, конструювання створення і заміни організаційних структур і соціальних інститутів та комплекс прикладних методів соціології та інших соціальних дисциплін, та соціальне планування.

Термін соціальна інженерія вперше з'явився в 20-ті роки ХХ століття і використовувався в значенні поступових і часткових соціальних змін, перетворень. Таку соціальну інженерію – поступову і поетапну – К. Поппер взяв за основу своєї концепції відкритого суспільства (К.Поппер "Відкрите суспільство і його вороги", 1945), «Прихильники соціальної інженерії не задають питання про історичні тенденції або про призначення людини. Вони вірять, що людина господар своєї долі і що ми можемо впливати на історію або змінити її відповідно до наших цілей, подібно тому, як ми вже змінили обличчя землі». К.Поппер не вважає, що ці цілі нав'язані нам умовами або тенденціями історії, але передбачає, що вони вибираються «нами самими, подібно до того, як ми створюємо нові ідеї, нові витвори мистецтва, нові будинки, або нову техніку» [37, с. 211].

Теорія соціальної інженерії ґрунтувалася на завданнях удосконалення управлінського процесу на базі соціологічного знання. Розроблялися такі сфери застосування соціальної інженерії: проектування правил соціальних процесів та їх раціональної дії; визначення етапності таких дій; ефективні методи соціальних перетворень.

Проте ця діяльність на першому етапі не ставила за мету змінити соціальні системи. Її основне призначення – згладжування конфліктів на виробництві, безпека праці. Вивчення питання задоволеності робочих зарплатою, умовами і організацією праці – рекомендації для менеджерів з покращення політики у сфері трудових відносин [13, с. 198].

До основних положень концепції "соціальної інженерії" відносяться:

- 1) для розвитку організації праці потрібні техніки і технології, реалізація яких вимагає нового типу працівника;
- 2) в умовах масового виробництва кожен станок має стати дослідницькою лабораторією, для пошуку всього нового, раціонального і економічного;
- 3) культура праці має ґрунтуватися на аналізі врахування масових величин, нормування, що привноситься машинною працею.

Соціальна інженерія означає соціальне конструювання в межах конкретно-історичних, культурно-правових процесів. Соціальна сфера, культурне життя суспільства є об'єктами регулювання, зазнаючи впливу державних і недержавних установ, де соціальне проектування є граничною межею соціального знання і соціальної діяльності [19, с.135].

Соціальні процеси характеризуються тим, що вони мають обмежені умови у своєму розвитку, планування, з одного боку, опирається на наявність матеріальних, фінансових, трудових ресурсів, а з іншого – враховує взаємозв'язок з іншими явищами, і тим самим передбачаючи вплив на суміжні ділянки загального розвитку, наприклад, централізація управління економікою викликає необхідність планування (і в соціальній сфері), шляху до реалізації дій, економію ресурсів, підвищення ефективності праці, наукову організацію праці.

Дуже важливо при соціальному плануванні враховувати інтереси конкретних соціальних груп. При вирішенні економічних завдань потреби всього населення і окремих соціальних груп в основному співпадають, але цього не можна сказати

про інші сфери суспільного життя. Так, метою в сфері виробництва є мінімум затрат при реалізації поставленого завдання. Добиватися мінімальних затрат при плануванні соціальних процесів – означає свідомо йти на ущемлення інтересів деяких соціальних груп. Максимум соціального результату не завжди досягається мінімізацією затрат. А це одна з найважливіших цілей соціального планування – варто відзначити, що ці дві форми планування в чистому виді не існують. При створенні плану, використовують спеціальні методи, їх вибір обумовлюється конкретними завданнями, які ставляться при розвитку соціальних відносин і соціальних структур. Загальні методи планування характеризуються об'єктивними законами розвитку суспільства та опираються на можливі способи реалізації мети. [22, с. 10].

Провідним методом планування є балансовий, який виник як спосіб забезпечення зв'язків між потребами суспільства і його можливостями при обмеженості ресурсів. Сьогодні застосовуються методи, пов'язані із здійсненням ринкових відносин, коли особливо важливо бачити соціальні наслідки рішень, що приймаються, вміти погоджувати інтереси всіх учасників перетворень, створивши їм сприятливі умови для проведення творчої активності.

Наукове обґрунтування соціального планування в більшості залежить від використання нормативного методу. Вимоги даного методу є основою для складання показників соціального розвитку на різних рівнях соціальної організації суспільства. Саме нормативи дозволяють здійснити розрахунки і обґрунтувати реальність планових завдань, визначити орієнтири для розвитку багатьох суспільних процесів і відносин. Визначимо такі методи соціального планування:

- 1) аналітичний метод поєднує в собі аналіз і узагальнення, й в ході планування соціальний прогрес ділиться на складові частини і на цій основі визначаються напрямки реалізації певної програми.

2) метод варіантів – визначення декількох можливих шляхів вирішення соціальних завдань при наявності більш повної і достовірної інформації, й різновидом є метод варіантних наближень: спочатку на базі наявних вихідних даних визначається можливий шлях в порядку першого наближення, а потім проводяться наступні уточнення, застосування цього методу пов'язано з пошуком оптимального варіанту вирішення цього чи іншого соціального завдання, з правильним вибором пріоритетів [31, с. 95];

3) комплексний метод – розробка програми з врахуванням всіх головних чинників: матеріальних, фінансових і трудових ресурсів, виконавців, термінів, й застосування передбачає збереження наступних вимог: визначення темпів і пропорцій розвитку соціального процесу, його статистичної і динамічної моделі і напрацювання основних показників плану,

4) проблемно-цільовий метод – пов'язаний з вирішенням ключових невідкладних завдань суспільного розвитку;

5) соціальний експеримент, в ході якого уточняється механізм дії об'єктивних законів і особливості їх вияву на базі одного або декількох соціальних інститутів, отримані висновки допомагають скоректувати хід розвитку запланованого процесу, перевірити на практиці прогнозовані положення і висновки;

б) економіко-математичні методи – кількісний аналіз інформації, процесів що планується, використовують програмування, моделювання, багатofакторний аналіз і т.д, всі ці формально-логічні кількісні процедури є специфічним інструментом, необхідним для вирішення завдань соціального спрямування кількісний аналіз завжди необхідно співставляти, аби не було абсолютизації характеристик; економіко-математичний інструментарій відіграє важливу, але не провідну роль в плануванні забезпечуючи співвідношення результатів до соціальної мети суспільства [31, с. 240].

Соціальне проектування – це конструйована індивідом, групою чи організацією дія, спрямована на досягнення соціально значимої цілі і локалізована за місцем, часом і ресурсом. Сутність соціального проектування полягає в конструюванні бажаних складових майбутнього. Призначення будь-якого соціального проекту – зміна соціального середовища, запровадження інновацій. Інновація – не просто оновлення, це усвідомлена діяльність з конструювання нового і впровадження в життя на основі переосмислення попереднього досвіду [31, с.115].

Соціальні інновації можуть мати різноманітні форми, вибір яких не випадковий. Вони продиктовані часом, установками певної історичної епохи і суспільства. Соціальне проектування в своїй основі передбачає певні соціальні зміни. Ці зміни плануються, мають під собою певну основу, тому соціальне проектування є різновидом інноваційної діяльності. Соціальні інновації (нововведення) характеризуються такими ознаками:

- вони мають тісний зв'язок з конкретними суспільними відносинами;
- соціальні нововведення мають широку сферу застосування, тобто запровадження технічних нововведень часто супроводжується необхідними управлінськими, економічними та іншими змінами;
- запровадження соціальних нововведень частіше буває не стільки очевидним і явним у відношенні їх переваг як у випадку з технічними нововведеннями. Особливо це стосується тих випадків, коли мова йде, про форму відносин. Саме тут знаходиться одна із застарілих причин соціальних нововведень – загроза переродження їх у старі форми, повернення до попередньої мети [41, с. 231].

В сучасній соціально-філософській та соціологічній літературі виділяють наступні параметри соціальних інновацій:

- засновані на прикладних наукових дослідженнях;
- які базуються на практичних знаннях;
- які засновані на різних комбінаціях різних аспектів знань;

- пов'язані з використанням будь-чого принципово нового;
- отримані як робочий результат якоїсь цілеспрямованої діяльності;
- які мають за основу використання фундаментальних наукових знань.

Інновації прийнято систематизувати наступним чином:

- а) продуктивні (нова продукція, наприклад, нова технологія або товари);
- б) технологічні (нові технології виробництва, товарів, послуг);
- в) соціальні (створення якісно нових економічних, соціальних, політичних структур);
- г) комплексні, які об'єднують перші три типи.

Серед більшості нововведень можна виділити наступні:

- а) нововведення, що виділяються за механізмами здійснення;
- б) нововведення, що пов'язані з особливостями інноваційного процесу

Соціальні нововведення відрізняються від інших наступними ознаками:

1) Вони мають більш тісний зв'язок з конкретними суспільними відносинами. Це не можна залишати поза увагою, тому що одні і ті ж нововведення можуть по різному проявляти себе в окремих регіонах країни.

2) Соціальні нововведення мають широку сферу застосування, тому що втілення технічних новинок часто супроводжується необхідними управлінськими, економічними та іншими змінами.

3) Соціальні нововведення характеризуються більш сильнішою залежністю у використанні новинок.

4) Впровадження соціальних нововведень часто буває не стільки очевидним і явним у відношенні їх переваг, як у випадку з технічними нововведеннями.

5) В соціальних нововведеннях відсутня стадія формування, яка зазвичай важко впроваджується в технічних нововведеннях.

Необхідно також виокремити завершені і незавершені нововведення. Незавершені нововведення не завжди є вираженням соціального негативу. На

експериментальній або початковій стадії створення, освоєння нового є неминучі випадки визнання якого не будь нововведення нецілеспрямованим і зовсім помилковим.

Також виділяють успішні і неуспішні нововведення, котрі співпадають з попередніми, при яких успіх означає своєчасність і повноту завершення нововведення. Інша справа – результативність. Тут мається на увазі ступінь ефективності нововведень в порівнянні із затратами на його створення і реалізацію. Ефект не завжди буває тільки економічним, але й соціальним.

Є така негативна сторона нововведень, як історичний досвід людства, яку називають "футурофобією". "Футурофобія" як страх перед майбутнім, і страх перед невідомим новим, відіграють важливу роль для відпрацювання ідей здатних привести до поразки нововведень, небезпечних, згубних для суспільства. "Ефект Футурофобії" – необхідний штучний механізм, "випробування на міцність" на конструктивність кожного нововведення.

Нове в суспільстві сприймається спочатку насторожено, боязко, з недовірою, завжди виникають певні складнощі і проблеми. До того ж будь яке нововведення на деякий час розбалансовує вже складену систему, порушує її функціонування.

В обслуговуванні інноваційної оргструктури проекту визначають два напрямки сучасних досліджень механізмів, параметрів, критеріїв і показників здійснення соціально-психологічного проектування. Перший напрям висвітлює закономірності і принципи організації спільної взаємодії у різних видах людської діяльності: управлінні і менеджменті (Л.Уманський, А.Ковальов), культурі і мистецтві (П.Ф.Лесгафт, К.С.Станіславський, Г.П.Щедровицький), у другому основна увага приділена науковому моделюванню систем освіти відомих корифеїв (Я.А.Коменський, А.С.Макаренко, О.В.Сухомлинський). У першому випадку цінними є підходи до розмежування складових, рівнів, аспектів і механізмів організаційного забезпечення, в другому – можливість проведення психолого-

педагогічної експертизи конкретного проектного середовища за умовами і параметрами, які сприяють тому чи іншому розвитку [19, с. 142].

Учасниками проектування, окрім спеціалістів, вододіючих технологією проектування і тих, хто займається проектною діяльністю на професійній основі, учасниками розробки і реалізації змістовної частини проектів (особливо на етапі його впровадження) можуть і повинні бути:

1. Органи прийняття рішень в сфері культури, чії функції пов'язані із забезпеченням розробки програм, проектів, їх затвердженням, контролем над їх реалізацією.

2. Державні і недержавні установи і організації, наукові і експертні ради, беруть на себе відповідальність за розробку, наукове обґрунтування, кваліфіковану експертизу програм, проектів, оцінку суспільних ініціатив з точки зору цілеспрямованості їх підтримки. Творче об'єднання, благодійні організації можуть проводити спеціальні міроприємства, направлені на залучення уваги населення, засобів масової інформації до програм, проектів (прес-конференції, виставки, концерти, аукціони, масові акції і т.п.) [27, с. 229].

3. Громадськість, що групується навколо конкретних програм, проектів, для якої участь в їх реалізації є способом культурного наповнення життя, служить об'єднуючим і соціалізуючим фактором. Включення громадськості в процес розробки, обговорення і реалізації проектів важливе ще й з другої точки зору – воно стимулює самоорганізацію і самодіяльність населення, сприяє формуванню за місцем проживання стабільних ініціативних груп і соціальних групувань. Для залучення і ефективної участі громадськості необхідні консультації спеціалістів, а також відповідна матеріальна і організаційна підтримка ініціативи .

Необхідна атрибутивна сторона суб'єкта – його соціальна активність, безпосередня участь в процесі проектування. Соціальна суб'єктність перетворюється у форми життєдіяльності відповідно до суспільних умов і несе на

собі відбиток прийнятих в суспільстві моделей поведінки. Важливим тут є життєва концепція, тобто найбільш загальна лінія суспільної поведінки, ставлення до життя, особистості. Розрізняють такі життєві концепції:

1) рухатися за волею життєвих хвиль – теоретично обґрунтована в скептицизмі (батько скептицизму – Піррон). Людина має справу із формами речей, але їй невідомі властивості речей; тому і слід стримуватися від рішень і проявляти апатію. Атараксія (бездіяльність) – найкраща позиція для людини (розповсюджена ця концепція у країнах, де сповідується буддизм).

2) активно захищати традиції (патріархальна сім'я, закриті спільноти), виявляються серед політиків, діячів мистецтва, де новаторські віяння небезпечні для традицій);

3) поступово змінювати світ (приспосовувати його до умов сучасності) проте не руйнуючи традицій – дві лінії соціальної поведінки:

– зміна світу шляхом особистісного самовдосконалення (вплив моральним прикладом, критика недосконалості суспільного ладу);

– дія про зміну суспільства шляхом інновацій (тут проявляються особливості реформаторської діяльності – соціальні масштабні реформи, нормативні і засновані на ідеології і технології). Соціальна суб'єктність є обов'язковою формою народження соціального проекту, водночас соціальний суб'єкт залежить від типу життєвої концепції [42, с. 156].

Завдання проектувальника, яке він вирішує технологічно і засобово водночас – спроектувати ситуацію творення актуального розвивального простору проектної діяльності та передбачити глибину його розуміння. А це, як відомо, визначає на перспективу стиль їхньої контактної поведінки, діапазон соціальних чинників. При цьому конструювання міжособистісної взаємодії доцільно здійснювати за такою схемою: просторовий контакт; психічний контакт (взаємна зацікавленість);

соціальний контакт (сумісна діяльність); соціальна взаємодія; соціальне ставлення [42, с.127].

У процесах соціального планування й проектування доцільно врахувати ще один аспект – духовно-інтуїтивний. Механізми співдії цього рівня ґрунтуються на засобах причинно-аналогічної рефлексії [1, с. 65].

Внутрішня властивість рефлексних процесів торкається потенційних можливостей учасників проектного процесу, тобто їх здатності до самореалізації, до формування загальнолюдських та моральних цінностей, важливо віднести (врахувати) і форми розвиткової комунікації.

Духовна комунікація організовує поле самореалізації індивідів, створює умови вияву кращих технічних властивостей проектувальника (соціальних установок, переконань, мотивів, почуттів, світогляду) у формі особистісних знань, умінь, норм, цінностей. Ситуація готовності проектувальника (чи особи, що проектує) до творчої рефлексії передбачає моделювання у такій послідовності етапів: осмислення потреб, вимог соціуму; усвідомлення цілей і завдань; осмислення і оцінка компонентів реальної та бажаної соціальної ситуації; організація процесів "життєвої" мислєдіяльності, відшукування прийнятних способів виконання завдань;

5) мобілізація соціально-психологічних засобів задля здійснення повноцінної критичної і творчої рефлексії [21, с. 167].

Наукове проектування сприяє комунікативній повноті і насиченості розвивальної взаємодії, що активізує мислєдіяльнісні резерви. Від проектувальника вимагається майстерність у постановці питань, моделюванні емоційно-значимих ситуацій наукового і соціального пошуку, змістовному наповненні процесу нормотворення і ціннісно-естетичного осмислення, здобутого соціально-культурного досвіду. А це, зі свого боку, не можливо поза професійним оволодінням дослідника психомистецькими технологіями.

Соціальне управління й соціальний проект можна розглядати як комунікати, тобто систему особливих знаків, певним чином розташованих і пов'язаних визначеною залежністю, свідомо розроблених, науково-обґрунтованих характеристик, що дають конкретні знання про майбутній стан соціального процесу чи системи. В проекті відображено майбутній бажаний стан системи, котрий виникає при певних діях людей, наявності певних фінансових, трудових, матеріальних та інших ресурсів, в тому числі інтелектуальних, пізнавальних, евристичних цінностей [21, с. 56].

Цінності – це те, що дозволяє нам орієнтуватися в соціальному середовищі, реалізуючи наші стратегічні інтереси. Імперативні цінності – утворюють основу соціокультурних позитивних установок і заборон, базуються на протиставленні "добра і зла", "свого і чужого".

Упорядкування суспільства на основі признаних цінностей забезпечується через механізми соціальної норми. Соціальна норма – зразок, правило, принцип діяльності визнані соціальною організацією (системою, групою) і в тій чи іншій мірі спрямовані на виконання поставлених завдань. Норми – приписи вчинків, дій, у межах певних цінностей.

Цінності і норми утворюють ціннісно-нормативну систему, що перетворює природні людські потреби і утворює основу культури. Ціннісно-нормативна система в суспільному житті реалізується через установки суб'єкта (індивіда, групи, суспільства загалом). Установка – це стан свідомості, що виражається в потенційній активності відносно до ціннісних об'єктів (соціальна установка – суб'єктивна орієнтація членів групи відносно цінностей) [10, с. 87].

Проектування є визначенням версій або варіантів розвитку або змін того чи іншого явища. Щоб однозначно осмислити суть проектування, потрібно співвіднести його з поняттям, які є близькими за змістом і значенням як планування, моделювання, прогнозування. Соціальний проект – це специфічна

діяльність пов'язана з науково-обґрунтованим визначенням варіантів планового розвитку соціальних процесів та явищ із цілеспрямованою зміною конкретних соціальних інтересів. У порівнянні з плануванням соціальний проект має умовно директивний характер. Підготовка до проекту як правило пов'язана з рішенням певної організації. У той же час для того щоб проект був втілений у життя, він повинен стати плановим явищем.

Соціальне управління й соціальний проект найчастіше пов'язані з пошуком оптимальної мети, яку необхідно обґрунтувати, а потім втілити у життя. Воно є визначальним сполучним елементом між соціальним прогнозуванням і плануванням із погляду засобів здійснення намічених цілей. У прогнозуванні ці засоби, як правило виступають у загальному вигляді, у той же час як у плані вони максимально конкретизуються. Соціальне проектування спрямоване на пошук і обґрунтування такого кола засобів, що припускають можливість їхнього відтворення чи заміни один одного в різних ситуаціях. Тому процес соціального проектування нерідко пов'язують з необхідністю підготовки перед проектною документації, після якої здійснюють і сам процес проектування [16, с. 51].

Ще одна відмінність соціального проектування від соціального планування полягає в тому, що соціальні плани суворо розраховані на той чи інший відрізок часу, у той час як соціальне проектування у залежності від поставлених цілей може припускати визначені терміни свого здійснення, а може ґрунтуватися на зразкових розрахунках на деяких орієнтуваннях, які не мають суворого часового обмеження.

Соціальне проектування як творче засвоєння соціальної дійсності ґрунтується на тому, що поряд з найбільш ймовірною тенденцією існують менш ймовірні, але реально можливі тенденції. Проект є систематичною формою організації діяльності у взаємозв'язку її теоретичних та практичних аспектів. У цьому відношенні він може мати як теоретико-процедурний, так й інформаційно-технологічний різновид.

Але загалом проект – це оперативна система, що характеризує конструктивний процес творення штучної реальності.

Розкриття в сучасній практиці синтетичної природи проектування та феномена проекту, розширення сфер інженерно-конструкторської та комп'ютерно-програмної реальності призвело до універсалізації проектного підходу. Проектування стало перетворюватися на інтегральну форму, що охоплює не тільки науку, а й художню культуру (у варіанті дизайну) і завершення історичного поступу. Універсалізація проектного підходу, в свою чергу, спричиняє формування особливої системи проектно-ціннісної свідомості, яка характеризується зближенням технології та містичного прозріння перспективи, пророцького зазирання в інформаційні програми майбутнього.

У такому світі потенціального зникає брехня, бо в ньому діє продукуючи сила проекту чи віри, яка стирає грані між утопічним та реальним. Продуктивна уява задає особливу сферу трансцендентного погляду. А в ній мають місце незвичайні правила: "Виявляючи брехню, ми не наближаємося до правди, проте і помножуючи брехню, не віддаляємося від істини. Складання та віднімання однаковою мірою беруть участь у процесі вироблення вигаданих світів"[11, с. 46].

Завдяки цьому широкому спектрові перспектив штучного світу в історичному універсумі людської діяльності стає можливим неможливе – проектування історії, коли їй надається якась місія. Прикладом діяльності проектно-ціннісної свідомості є універсальний проект К.Маркса щодо здійснення історичного процесу [11, с. 44].

До речі, актуального змісту набуває в наш час вислів Декарта "*nam sine doctrina vita est quasi mortis imago*" (без науки життя схоже на смерть). Якщо цей вислів мав сенс за часів становлення індустріального суспільства, то в наш час він гранично загострюється і набуває імперативного статусу. Наука стверджує: "Не кінець, а вінець життєвого експерименту" [32, с. 12]. Під цими словами автор розуміє, що наука може виступати тим засобом, з допомогою якого можна робити нові

відкриття, експериментувати, тобто застосовувати науку в практичній діяльності. Наука виступає основою для всіх починань, вона є дороговказом до знань і їх практичного використання.

В основі соціального проектування – закладені механізми соціального конструювання. Соціальний проект – інструмент соціальних змін, що ґрунтується на природній людській властивості, конструювати реальність. Конструювання завжди здійснюється в межах культури, системи суспільних відносин, цінностей і норм даного суспільства.

Конструювання – це інтелектуальна діяльність, зміст якої полягає у цілеспрямованій побудові ідеальної форми якогось об'єкта, який не є задуманим відтворенням іншого. Вона здійснюється засобами мисленевого комбінування різних факторів (чинників) їх добору і зв'язування в новий об'єкт.

Соціальне конструювання – це своєрідне видумування, придумування, переструктурування світу, що нас оточує. Важливими складовими конструювання є реконструювання та деконструювання.

Реконструювання – сутнісна перебудова якогось штучного об'єкта, встановлення початкового його обліку за залишками – при соціальному проектуванні – це пізнавальний процес – відновлення в ідеальній формі об'єкта за неповною інформацією. Деконструювання – побудова ідеальної моделі, в якій визначається процедура демонтажу штучного об'єкту, його розбір на частини або взагалі руйнування або порушення нормального функціонування – дана модель носить нормативний характер [36, с. 127].

Таким чином, конструювання є тією ваговою складовою частиною без якої неможливе впровадження в дію соціального проекту як ідеальної моделі. Будь-яке соціальне явище змінне, воно має здатність до стихійного саморозвитку, тому соціальне прогнозування – є інструментарієм соціального передбачення, дослідження і вирішення соціальних проблем сучасного світу.

Прогнозування – це форма передбачення, що виражається в програмуванні і управлінні запланованими процесами на основі виявлення параметрів виникнення, існування стійких форм і тенденцій розвитку, що пов'язані з передбаченням напрямку розвитку явища в майбутньому, засобом переносу на нього уявлень про те, як розвивається явище в сьогоденні. Вказаний перенос здійснюється за допомогою методів екстраполяції, моделювання і експертизи. Вони виявляються в аналізі прогнозного фону, формуються з вихідних прогнозованих і нормативних моделей, обґрунтованих пошуковими прогнозами та їх оцінкою.

Мета прогнозування – це не просто передбачити ті або інші явища майбутнього, а сприяти більш ефективному впливу на них у потрібному напрямку.

Соціальне прогнозування тісно пов'язане з інноваційною діяльністю, тому що спрямоване на технологічне забезпечення реалізації ініціатив, які викликають позитивні зміни в різних сферах соціального життя, призводять до раціонального використання прогностичних знань, матеріальних і інших ресурсів суспільства.

Інформаційний же аспект у технологіях соціального прогнозування взагалі займає особливе місце. Це сукупність знань, відомостей що формуються і відтворюються в суспільстві та використовуються індивідуальними групами, організаціями, класами, різноманітними соціальними інститутами для регулювання соціальної взаємодії, суспільних відносин між людиною, суспільством і природою [29, с. 64].

Робота над технологіями соціального прогнозування – це комплексний процес, що складається з самостійних технологічних етапів. У сучасних умовах будь-який співробітник соціальної служби прогнозує свою роботу. Це може бути як вузька перспектива (обслуговування одного клієнта), так і прогноз розвитку діяльності соціальної служби й усієї соціальної сфери. Прикладне значення соціального прогнозування полягає у здатності вироблених технологій впливати на управлінські рішення із соціальних питань з точки зору оптимізації. Воно

пов'язане з практичними соціальними завданнями, корегуванням прийнятих рішень, що впливають на діяльність. Таким чином, соціальне прогнозування з його технікою і технологією є важливим інструментом соціальної сфери життя, підсиленням її наукового потенціалу і результативності. Прогнозування є складовою частиною процесу розробки соціального проекту. Окремо від проектування воно втрачає своє практичне значення. Соціальне прогнозування враховує різні варіанти руху і розвитку соціальних систем. Вироблення правильних прогнозів допомагає зробити досконалим – управління, ефективним – проектування.

Соціальне проектування набирає ознак своєї епохи. Кожен проект відображає в собі певну сторону – направленість на досягнення ідеалу. Виокремлення соціального проектування у відносно самостійну сферу діяльності в значній мірі сприяло усвідомлення світовим співтовариством глобальних проблем сучасності, передусім економічних. Після Чорнобильської аварії конкретизувалося розуміння небезпечності людської діяльності для долі людства, якщо вона виходить за межі допустимих норм.

У сучасному світі осмислюється цілісна природа цілеспрямованих соціальних змін. Соціальний проект не має порушувати нестійку рівновагу в системах "людина-людина" – утверджуючи екологічно-орієнтовані відносини, які є визначальними при оцінці проектів. Ці параметри відображають: мультиплікаційний (багатофакторний, множинний, за наслідками) ефект будь-якої запланованої соціальної зміни; кумулятивний (накопичувальний) характер наслідків соціальних змін; моду – територію інновацій, неординарних, часто дуже суб'єктивних рішень, які через механізми наслідування мають широке розповсюдження. Слабкий зв'язок витворів людини з практичними потребами, а інколи і прямиий виклик функціональному призначенню речей свідчить про те, що

справа тут не у забезпеченні тієї чи іншої потреби людини, а в досягненні ефекту різних суб'єктивних рішень.

В соціальному проектуванні використовуються загальнонаукові принципи. Вони є системою регулятивних принципів пізнавальної діяльності, характеризується наступними властивостями: зрозумілість – доступність, яка допомагає одночасно розпізнати метод; детермінованість – відсутність всездозволеності у застосуванні принципів, що відповідають даному методу; направленість – підпорядкованість певній меті, завданню; результативність – властивість забезпечувати запланований результат; надійність – властивість з великою гарантією забезпечувати отримання результату; економність – властивість отримувати результат з найменшими затратами часу і засобів. Принцип, виражений в практичних діях і теоретичному способі розуміння, стає методом соціального проектування. Метод може бути конкретизований в різні методики, які представляють собою сукупність засобів перетворення окремого об'єкту діяльності.

3.2. Шляхи підвищення результативності соціального управління: менеджмент у соціальній роботі

З метою підвищення результативності менеджменту, здійснюється розподіл праці менеджерів, тобто спеціалізація управлінських працівників "на виконанні визначених функцій (видів діяльності), розмежування їхніх повноважень, прав і сфер відповідальності. Відповідно до цього в сучасних організаціях (як державного, так і ділового сектора) виділяються наступні види поділу праці менеджерів: функціональний; структурний (по вертикалі і горизонталі); технологічний і професійно - кваліфікаційний. Функціональний поділ праці

менеджерів ґрунтується на формуванні груп із працівників управління, які виконують однакові функції менеджменту: планування, організація, контроль і т. ін.

Вертикальний поділ праці в багатьох організаціях побудований на виділені, в основному, трьох рівнів управління: вищого, середнього і низового. Вищий (інституціональний) рівень складає адміністрація соціальної служби (в особі його керівника і заступників), яка здійснює загальне стратегічне керівництво організацією в цілому, а також її різними функціональними, виробничими або господарськими підрозділами. На цьому рівні зайнято не більше 3-7 % всього управлінського персоналу, що розробляє стратегічні плани, формує мету організації, а також здійснює адаптацію організації до різного роду змін і забезпечує її зв'язок із зовнішнім середовищем і суспільством (див. **Додаток В**).

Середній (управлінський) рівень - найбільш чисельний за деякими даними, він складає від 50 до 60 % загального числа управлінського персоналу організації. Він включає менеджерів, відповідальних за управління, координацію діяльності працівників і хід виробничого процесу в підрозділах служби, що складаються з декількох первинних структурних одиниць. Типовими посадами менеджерів середньої ланки є: завідувач відділом, начальник підрозділу, директор філії, управляючий проектом, відповідальний за регіон.

До низового (технічного) рівня відносять менеджерів, які мають у своєму підпорядкуванні працівників переважно виконавчої праці. В соціальних службах вони здійснюють оперативне управління первинними підрозділами (безпосередньо соціальних працівників) і зайняті в основному щоденними операціями і діями, необхідними для забезпечення ефективної соціальної роботи по наданню соціальних послуг. Горизонтальний поділ праці менеджерів у більш широкому масштабі припускає їхню спеціалізацію у ключових сферах діяльності організації.

Менеджери, на думку американського дослідника Г. Мінцберга, забезпечують виконання організацією її основного призначення; проектують і налагоджують взаємодію між окремими операціями і діями, що виконуються в організації; забезпечують служіння організації інтересам осіб і установ, що її контролюють; є основною інформаційною ланкою зв'язку і взаємодії організації з зовнішнім оточенням; несуть формальну відповідальність за результати діяльності організації; офіційно представляють організацію в церемоніальних заходах.

Складність і багатофункціональність управлінської діяльності враховується, як правило, у певних вимогах з боку суспільства, яким повинні відповідати менеджери при зайнятті певних посад. Найбільш загальні вимоги до професійної компетенції менеджерів полягають у тому, що усі вони повинні мати спеціальні знання в галузі менеджменту і вміти використовувати їх у повсякденній роботі з управління організацією чи її підрозділами, а найважливішим умінням менеджера є уміння працювати з людьми, серед людей і для людей, об'єктивно оцінювати їх і їхні спонукальні мотиви, ефективно керувати (Таблиця 3.2.)

Таблиця 3.2. Основні уміння менеджерів

I Менеджери вищого рівня	Концептуальні вміння
II Менеджери середнього рівня	Людинознавчі вміння
III Менеджери нижчого рівня	Технічні (практичні) вміння

Стиль керівництва всіх менеджерів організації формує організаційну культуру, яка є ефективним інструментом управління людськими ресурсами.

Дотримання професійних принципів в соціальній роботі з населенням.

Соціальна робота ґрунтується на специфічних принципах, гуманізму, соціального реагування, комунікативності, варіативності соціальної допомоги, особистісного підходу, довір'я до клієнта та підтримки довір'я клієнта до соціального працівника, модальності (гнучкості), перманентності (неперервності), компетентності, посередництва тощо. Принципи соціальної роботи тісно взаємопов'язані з етичними аспектами даної професії [42, с. 38].

Ресурси, якими розташовують соціальні працівники, залежать не тільки від загальної економічної ситуації, але також і від ідеологічних і політичних рішень щодо розподілу суспільних засобів. У цьому змісті останнє десятиліття складалося особливо несприятливо: грошей на соціальну роботу виділялося явно недостатньо; і одночасно йшла жорсткість у плані звітності, хоча чітких критеріїв ефективності не існували і самі вимоги постійно мінялися. Усе це з особою силою висвітило протиріччя, властивій соціальній роботі як професії і науковій дисципліні.

Акцент на важливості розкриття потенціалу особистості і підкреслення ролі родини теж відповідає тому, що соціальна робота розглядається як основний напрямок своєї діяльності. Але переконання що ринок здатен сам собою вирішити головні соціальні проблеми, і вороже відношення, що впливає звідси, до фінансування соціальних програм із суспільних фондів йде врозріз із усім тим, що соціальні працівники знають зі своєї професійної практики.

Те ж саме стосується ідеї технократизма, яка перетворилася на основний принцип організації всіх аспектів життя суспільства: "Бюрократизм цікавиться винятково досягненням цілей, сформульованих усередині організації тими, хто нею контролює; він контролює і контролює" і тому серед його законів гри "немає паралелі в професійній етиці, яка б не була професія" [41, с. 204]. Подібна установка суперечить всієї орієнтації соціальної роботи на задачі реабілітації, на

переважну допомогу соціально незахищеним, на поважне відношення до "клієнтів" і на відношення до них як до "суб'єктів".

Хоча самі соціальні працівники часто бували політично наївними, багато сучасних ідеологів і політики правої користі швидко кваліфікували цю професію як потенційно ворожу силу ("консервативну" мовою радикальних прихильників ринку, для яких єдиним мірилом "прогресу" виступає ступінь приватизації). З погляду тієї економічної моделі, для якої будь-які державні форми виробництва й обслуговування є нерентабельними і суцього споживаючими як такі, а продуктивно тільки частка виробництва, соціальна робота - це просто тягар для національної економіки. До того ж ця професія увесь час піднімає етичні проблеми і нагадує про масштаби зубожіння в сучасному суспільстві. Отже, за нею потрібний постійний контроль, як, утім, і за іншими професіями, що бачаться як деяка "змова проти непрофесіоналів" [44, с. 70]. Над професією повинні встати менеджери, а сама професійна діяльність повинна бути строго регламентована. До цього треба додати програми комерціалізації соціального обслуговування. Ці тенденції поступово виливалися в погрозу існуванню професії соціальної роботи як такої. Намітилися плани депрофесіоналізації соціальної роботи Заходу, коли функції її усе більш будуть переходити до бюрократів і клерків, знеособлюючись і формалізуючись.

Але при всім цьому професія надає абсолютного значення важливому і загальному праву людини – праву на деякий мінімальний рівень добробуту, гарантований суспільством і/чи сучасною державою. Знаючи по досвіду, що допомога людям – справа делікатна і не терпить грубої стандартизації, оскільки люди дуже індивідуально реагують на зовні подібні обставини, соціальні працівники, проте, у масі своєї розглядають практичний альтруїзм як універсальний принцип, без якого важко уявити собі ефективна взаємодія людей. Вірність цьому принципу служила пунктом стабільності позиції соціальних

працівників при зіткненні зі складною і суперечливою соціальною реальністю [49, с. 138].

Базові цінності соціальної роботи – захист знедолених, особлива увага до проблем меншостей, боротьба з проявами дискримінації і т.д. Сучасна тенденція полягає в тому, щоб готувати майбутніх соціальних працівників не тільки до роботи з індивідуальними випадками, але і до роботи в соціальному мікросередовищі - т.зв. "комунальна соціальна робота" [27, с.114]. Але, з іншого боку, професіоналізм містить у собі принцип наукової об'єктивності і неупередженості, а також ідею асиметричності відносин із клієнтом. Професіонал завжди зберігає відому дистанцію, прагне до самоусунення, тому що тільки тоді він цілком досягає цілей реабілітації і нормалізації. Крім того, практичні зусилля соціальних працівників адресовані не стільки до однієї узагальненої категорії населення, до чи класу до "меншості", скільки до конкретних індивідів і родин .

В умовах хронічної адміністративної і фінансової нестабільності сучасної держави, і всіх її структур майбутнє соціальної роботи, її життєздатність як особливої професії і наукової дисципліни залежить від здатності відстоювати право на власне бачення проблем, на організаційну самостійність, на специфічну функцію в суспільстві, на суспільне фінансування і на специфічну підготовку кадрів. В умовах постійного державного тиску "зверху", часто при байдужності навіть ворожості суспільства в цілому, щораз заново ставиться питання виживання соціальної роботи як професії. У цьому особливо важливий вектор ідеї, її визначальної, і загальне культурне коло питання.

У нашу епоху могутнього впливу ідеології "нових правих", що представляється як реалізм, іноді гіркий, але єдиний, наявний у наявності, соціальна робота продовжує, як така, відстоювати необхідність комплексної соціальної політики, що орієнтується в першу чергу на індивідуалізовану

підтримку нужденних у ній. Вона залишається вірна ідеям прав людини і професіоналізму, сприймаючи себе як їхнє сучасне втілення. Як і інші гуманітарні професії, соціальна робота орієнтується на загальнолюдські цінності і часто виявлялася тому в ролі критика, що виступає проти існуючого порядку речей.

У своїй роботі соціальний працівник повинен керуватися принципами професійної етики – найбільш загальними вимогами, які виражають основні напрями поведінки спеціаліста стосовно того чи іншого суб'єкта відношень, що виникають в процесі соціальної роботи [27, с. 53].

У соціальній роботі особливу роль відіграє внутрішня мотивація. У якості мотивів тут найчастіше виступають зміст виконуваної роботи, процес трудової діяльності, її кінцевий результат.

Легітимізація (з лат. законний, правомірний) — визначення або підтвердження будь-якого права, повноґваження. Легітимізація – правова основа, на яку офіційно опирається в основах своєї діяльності соціальний працівник або соціальна служба. Нею виступає нормативно-правова база, яка регламентує діяльність установи, органів соціального захисту та їх працівників та угода між спеціалістом та його клієнтом про характер і мету їх взаємодії, порядок спільних дій (нею можуть бути: договір, укладений клієнтом (від його імені) із соціальною' службою; заява (інший документ) від клієнта (або його представника) на адресу соціальної служби) [42, с. 98] .

Засоби. Для досягнення поставленої мети соціальний працівник використовує всі доступні йому легальні засоби – від матеріальних до духовних. При виборі засобів необхідно керуватися етичними принципами. Соціальний працівник повинен передбачати, до яких наслідків може привести не тільки досягнення поставленої мети, але й застосування вибраних ним засобів досягнення мети.

Дії повинні ґрунтуватися на розумінні й знанні корисності клієнту та суспільству, здійснюватися на основі поваги до клієнта та його соціального

оточення, турботи про гідність та справжнє благополуччя. Відповідальність за розробку плану чи програми етично прийнятних дій щодо реалізації мети завжди повністю покладається на соціального працівника. Соціальний працівник зобов'язаний завжди інформувати свого клієнта про застосовувані дії, пояснювати їх суть, можливі результати та роль у досягненні поставленої мети.

Кінцевий результат – природній очікуваний продукт, як наслідок діяльності, буває так, що кінцевий результат відрізняється від запланованого. Соціальний працівник повинен:

- добре знати про можливі об'єктивні перепони на шляху до досягнення мети і своєчасно, у ході розробки плану діяльності, передбачити варіанти дій при їх виникненні;
- вживати заходів щодо максимальної нейтралізації негативної дії суб'єктивного фактора;
- повинен постійно контролювати відповідність запланованого і реально очікуваного [39, с. 148].

Оскільки у процесі соціальної діяльності взаємодіють різні люди, які мають певну мету, закономірним є виникнення відповідних видів інтересів: особистих інтересів соціального працівника, інтересів клієнта соціальної служби та його оточення (при чому вони можуть не завжди співпадати), інтересів професійної групи соціального працівників та інтересів суспільства в цілому.

При реалізації цих груп інтересів завдання соціальної роботи полягає у тому, щоб не допустити антагонізму між ними та використання інтересів однієї групи у якості інструмента реалізації інтересів інших груп. Найскладнішим для вирішення є питання співвідношення інтересів клієнта соціальної служби і суспільства.

1. Інтереси держави і суспільства вище інтересів окремої людини, тобто клієнта соціальної служби. За такого становища повторюється ситуація, яка існувала у нашій державі протягом тисячоліть - підпорядкування інтересів

особистості інтересам суспільства.

2. Інтереси окремого клієнта соціальної служби вище інтересів суспільства. З одного боку, такий підхід дає соціальному працівнику найвищі повноваження для захисту інтересів клієнта, для досягнення його блага, і клієнт починає у такому випадку практично відчувати свою високу соціальну значущість, свою цінність для суспільства.

Для подолання недоліків у професійній сфері соціальної роботи слід зробити наголос на кращій підготовці фахівців та гідній оплаті їхньої праці.

Етичні аспекти досліджень у соціальній роботі. Дослідження - один з найважливіших видів діяльності соціальної роботи. Результати досліджень необхідні соціальним працівникам не лише для того, щоб оцінювати ефективність виконаної роботи, але й для того, щоб визнавати потребу у соціальних послугах різних верств та груп населення, робити висновки про маргіналізацію визначених груп населення, прогнозувати на основі отриманих даних розвиток соціальних служб і таким чином повніше задовольняти раціональні потреби клієнтів та суспільства.

Отже, соціальний працівник (творчий колектив) повинен керуватися такими принципами: повага до індивідів та груп, чесність та відвертість; необхідна і достатня поінформованість клієнта про мету, хід та результати роботи; гарантованість збереження таємниці (конфіденційність); контроль за перебігом роботи. Спеціаліст несе особисту відповідальність за: ґрунтовну етичну оцінку своєї професійної діяльності, методів, які застосовуються у її ході, сфер використання результатів роботи; відповідність етичним нормам поведінки з громадянами, незалежно від їх соціального, психічного, психологічного, економічного статусу, їх поглядів та переконань тощо. Подолання недоліків у професійній сфері соціальної роботи залишаються відкритою проблемою через брак компетентних працівників та відповідних державних програм.

Висновки до третього розділу

Шляхи підвищення ефективності соціального управління містять практичні рекомендації досягнення компромісу в соціальній сфері, вирішення соціальних проблем за допомогою технології "соціального партнерства". Соціальна робота розуміється як така, яка повинна бути спрямована на подолання несправедливості, що існує в суспільстві, на забезпечення соціального і культурного рівня життя всіх громадян і передбачає використання широкого спектру можливостей надання допомоги та соціальних послуг різним категоріям населення.

Сучасна тенденція розвитку соціальної роботи полягає в тому, щоб готувати майбутніх соціальних працівників не тільки до роботи з індивідуальними випадками, але і до роботи в соціальному мікросередовищі – "комунальної соціальної роботи". В умовах хронічної адміністративної і фінансової нестабільності сучасної держави, і всіх її структур майбутнє соціальної роботи, її життєздатність як особливої професії і наукової дисципліни залежить від здатності відстоювати право на власне бачення проблем, на організаційну самостійність, на специфічну функцію в суспільстві, на суспільне фінансування і на специфічну підготовку кадрів. У цьому особливо важливий вектор ідеї, сенс її загальнокультурного значення.

Принципи соціальної роботи та професійної етики соціально працівника-менеджера повинні передбачати повагу до особистості та прав клієнта прийняття його таким яким він є, гнучкість до вирішення його проблем. У своїй роботі соціальний працівник повинен керуватися як набутими фаховими компетенціями, так і принципами професійної етики – загальними вимогами, які виражають основні напрями поведінки спеціаліста стосовно того чи іншого суб'єкта відношень, що виникають в процесі соціальної роботи.

ВИСНОВКИ

1. Культурно-правова реальність є багатограним феноменом, в якому підкреслюється динаміка всіх елементів управлінської діяльності і права в їх безпосередньому зв'язку з життям. Обґрунтування управлінської діяльності в контексті відтворення норм правового порядку дозволяє її трактувати як спосіб організації і вноормування людського буття. Управлінська діяльність і складаюча її передумови культурно-правова реальність – це динамічні формоутворення, окреслені постійною актуалізацією в процесі розв'язання суперечностей соціальної реальності, управлінська діяльність є феноменом організованого соціального життя, а людина-суб'єкт управління є ініціатором формовиявів культурно-правового простору. Сутність та зміст здійснення управлінської діяльності в культурно-правових реаліях онтологічно розкривається через універсальні та спеціальні категорії: право, держава, соціальні норми, соціальна держава, соціальне управління, управлінська діяльність, соціальна робота та ін.

2. Управлінська діяльність має соціальний характер і визначається як сукупність певних дій, що викликають зміни у життєдіяльності суб'єктів соціальних відносин, у зв'язку з чим управлінська діяльність тісно пов'язується із правопорядком, без установлення правопорядку й урегулювання суспільних відносин неможлива безперешкодна реалізація суб'єктами суспільного життя своїх прав і обов'язків. Управлінську діяльність можна порівняти із діяльністю методологічного спрямування, специфіка якої, за А.В.Фурманом, визначається як «одна з окультурених форм життєактивності, що, у структурно-функціональній даності специфічним чином взаємопов'язує мотив, ідею, ідеал, цінності, мету, засади, матеріал, зміст, спосіб самоздійснення, продукти. Водночас, феномен діяльності актуалізується з погляду організації простору культури й позицій облаштування соціальної ситуації».

3. Управлінська діяльність в соціальній сфері покликана забезпечити прогресивний розвиток суспільства та його підсистем на основі визначення критеріїв та показників соціального розвитку суспільства. Управління соціальною роботою є різновидом соціального управління, діяльністю суб'єктів управління з організації ефективного, цілеспрямованого функціонування і розвитку всіх щаблів і рівнів соціальної роботи як системи в цілому, з надання соціальних послуг громадянам відповідно до мети і завдань соціальної політики держави.

4. Професія управлінця є офіційно визнаний державою і регламентований законодавчо рід діяльності, пов'язаний з організацією й регулюванням соціальних відносин, який потребує знань, навичок і компетенцій, набутих шляхом здобуття фахової освіти або практичного досвіду, і який накладає на управлінців – соціальних менеджерів соціальну відповідальність за ефективне виконання покладених на них обов'язків в системі розподілу праці.

5. Менеджмент як наука і діяльність управління орієнтована в своїх змістових аспектах на організацію управління людьми, структурними організаційними підрозділами, організацію міжсуб'єктних відносин, процеси прийняття управлінських рішень. Сучасний менеджмент поєднує гуманістичні установки із бізнесовими техніками управління, орієнтований на людину, її потреби і мотивацію; розробку принципів та методів практичного вирішення проблем функціонування організації й особи; спрямований на підвищення результативності та продуктивності роботи соціальних служб.

6. Управління представляє собою складний і багатогранний процес взаємопов'язаних функцій, органічно пов'язаних з відповідними структурними компонентами. Процес управління є інтегрованою суммою (результатом) усіх взаємопов'язаних управлінських взаємодій і функцій: планування, організації, мотивації і контролю, які об'єднані сполучними процесами комунікації та прийняття рішення, й передбачають наявність керівництва. Структурна динаміка

управлінської діяльності органічно взаємопов'язана з виконуваними нею функціями (планування, організація, координація, контроль, регулювання, облік, аналіз). Відправним елементом функцій соціального управління у соціальній сфері є постановка мети і завдань, обсяг і види організаційно-управлінських робіт як складових частин організації будь-якого процесу соціальної взаємодії; у їхньому складі виділяють: планову, організаційну, координаційну, контрольну і мотиваційну функції.

7. Соціальне проектування використовується як один із компонентів цілеспрямованої діяльності, коли розробляються різноманітні варіанти вирішення нових соціальних проблем. Соціальне проектування детермінує функції управління, допускає варіативність рішень, виходячи із наявних інтелектуальних, матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, характерне спрямованістю на активізацію суспільно-політичного життя і розробку концепцій реформування системи суспільних відносин (наприклад, шляхом ініціювання з наступною нормативно-правовою, організаційною підтримкою численних ініціатив і об'єднань, клубів і рухів, орієнтованих на вирішення місцевих соціальних проблем, на організацію конкретних акцій соціально-економічного, культурного характеру).

8. Шляхи підвищення ефективності соціального управління містять практичні рекомендації досягнення компромісу в соціальній сфері, вирішення соціальних проблем за допомогою технології "соціального партнерства". Соціальна робота розуміється як така, яка повинна бути спрямована на подолання несправедливості, що існує в суспільстві, на забезпечення соціального і культурного рівня життя всіх громадян і передбачає використання широкого спектру можливостей надання допомоги та соціальних послуг різним категоріям населення.

9. Для реалізації місії соціальної роботи в суспільстві система управління розробляє цілі трьох рівнів, а саме: довгострокові, середньострокові та короткострокові. При цьому саме управління розподіляється на рівні тактичного,

оперативного та стратегічного управління. Управління соціальною роботою виступає як складова соціального управління в цілому і несе на собі загальні характерні ознаки соціального управління.

10. Сучасна тенденція розвитку соціальної роботи полягає в тому, щоб готувати майбутніх соціальних працівників не тільки до роботи з індивідуальними випадками, але і до роботи в соціальному мікросередовищі - "комунальної соціальної роботи". В умовах хронічної адміністративної і фінансової нестабільності сучасної держави, і всіх її структур майбутнє соціальної роботи, її життєздатність як особливої професії і наукової дисципліни залежить від здатності відстоювати право на власне бачення проблем, на організаційну самостійність, на специфічну функцію в суспільстві, на суспільне фінансування і на специфічну підготовку кадрів. У цьому особливо важливий вектор ідеї, сенс її загальнокультурного значення.

11. Принципи соціальної роботи та професійної етики соціально працівника-менеджера повинні передбачати повагу до особистості та прав клієнта прийняття його таким яким він є, гнучкість до вирішення його проблем. У своїй роботі соціальний працівник повинен керуватися як набутими фаховими компетенціями, так і принципами професійної етики - загальними вимогами, які виражають основні напрями поведінки спеціаліста стосовно того чи іншого суб'єкта відношень, що виникають в процесі соціальної роботи.

12. За своїми сутнісними ознаками менеджмент найбільшою мірою відповідає вимогам управління закладом соціальної роботи в умовах культурно-правових реалій сучасності. Цей тип управління носить людиноцентристський, а отже гуманістичний характер, орієнтується не тільки на економічні, але й на психологічні пріоритети в засобах управління, спрямований на взаємодію з динамічним оточуючим соціальним середовищем та адаптацію управління до змін у суспільстві. В підходах, принципах і методах управління віддається пріоритет

економічним засобам і методам управління. Найбільш відверто це виявляється у маркетингу як управлінні, центром якого є інтереси споживача соціальних послуг. Менеджмент соціальної роботи структурується з менеджменту організаційного, самоменеджменту та менеджменту персоналу. В сучасних умовах є можливості поступового перетворення кадрових служб у центри управління персоналом, що дасть можливість розширити сферу їх діяльності. В галузі управління сьогодні усе більшу роль починають відігравати бажання й уміння менеджера працювати в єдиній команді. Менеджерський тип управління, відповідаючи динамізму зовнішніх умов, дозволяє закладу соціальної роботи адаптуватися до них, створює умови для оновлення через впровадження інноваційних соціальних технологій.

13. Технології соціального управління представляють систематичний і цілеспрямований вплив на соціальну систему з метою вдосконалення і підвищення ефективності її функціонування. Застосування технології соціального управління необхідне в процесі прийняття рішення. Основу управлінської складової технології соціальної діяльності становить її гуманістична спрямованість. Важливим також є поєднання управлінського впливу з розширенням самоуправління, самореалізацією творчого потенціалу людей.

14. Управління соціальною роботою здійснюється на трьох рівнях соціальної організації: України в цілому, регіональному рівні й на рівні конкретного закладу соціальної роботи. В умовах хронічної адміністративної і фінансової нестабільності сучасної держави, і всіх її структур майбутнє соціальної роботи, її життєздатність як особливої професії і наукової дисципліни залежить від здатності відстоювати право на власне бачення проблем, на організаційну самостійність, на специфічну функцію в суспільстві, на суспільне фінансування і на специфічну підготовку кадрів, важливого прояву набуває ідея соціального управління, сенс її загальнокультурного значення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамов В.Г. Духовність суспільства: методологія системного вивчення: [монографія]/ В.Г. Абрамов.– К.: КНЕУ, 2004 – 236 с.
2. Аверин Ю.П., Слепенков Н.М. Основы теории социального управления: Учеб. пособ. / Ю.П.Аверин– М.: Высшая школа, 1990. –301 с.
3. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть: [монографія] – К.: УДЦССМ, Соціальна робота. Книга І., 2001 – 344 с.
4. Акулич М.М. Функционально-целевое согласие: становление и развитие / М.М. Акулич // Социс, 2002. – № 1. – С. 7-16.
5. Андрійчук О. Хартія основних прав ЄУ – новий рівень захисту прав людини / О.Андрійчук // Юридичний журнал. – 2006. – №3(45). – С.87-92
6. Арндт Х. Vita active, или о деятельной жизни. – СПб.: Алетейя, 2000. – 437 с.
7. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики: [монографія] / В.Д.Бакуменко. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.
8. Бестужев-Лада И.В. Нормативное социальное прогнозирование: возможные пути реализации целей общества. – М.: Наука, 1987. – 216 с.
9. Балл О.Г. Гуманізація загальної і професійної освіти: спеціальна актуальність і психолого-педагогічні орієнтири / О.Г.Балл // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К.: Віпол, 2000. – С. 134-157.
10. Бандура О.О. Єдність цінностей та істини у праві: [монографія] / О.О. Бандура.– К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2000. – 200 с.
11. Батянюк Л.П. Управління проектами / Л.П.Батянюк // Навчальний посібник: – Київ.:КНЕУ, – 2003, – 231 с.
12. Баукин В.Г. Групповые интересы в системе социального управления: Автореферат дис.. к. соц. н. – СПб., 1995. – 15 с.

13. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания/ Е. Руткевич Пер. с англ. – М.: Медиум, 1995. – 333 с.
14. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / Пер. з англ. Т. Семигіної. – К.: Унів. вид-во „Пульсари”, 2003. – 240 с.
15. Бригадир М.Б. Принципи та критерії наукового проектування / М.Б. Бригадир // Психологія і суспільство, 2000. –№ 1. – С. 34-60.
16. Бригадир М.Б. Наукове проектування соціосистем / М.Б.Бригадир // Психологія і суспільство, 2001. –№ 1. – С. 49 -78.
17. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем./ Сост. общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденоко. – М.: Прогресс, 1990. – 602 с.
18. Верба В., Загородніх О.. Проектний аналіз / В.Верба. – К: КНЕУ, 2000.–17- 89 с.
19. Вірченко С., Швалб Ю. Організація й проведення гуманітарної соціально-психологічної експертизи управлінських рішень // Філософська і соціологічна думка. – 1993. – №9-10. – С.132-158.
20. Вовк В.М. Філософія права / В.М.Вовк.– Івано-Франківськ: Сімік, 2006.– 188 с.
21. Воркут Т.А. Проектний аналіз / Т.А. Воркут // Навчальний посібник: – К.: Український центр духовної культури, 2000. – 440 с.
22. Гайфуллин А.Ю. Проблемы оптимизации обратной связи в социальном управлении в условиях трансформации общества: Автореферат дис... к. соц. н. – Уфа, 2000. – 25 с.
23. Гусарев С.Д., Тихомиров О.Д. Юридична деонтологія. – К.: ВІРА-Р, 999. – 506 с.
24. Державне управління: теорія і практика / За заг.ред. В.Б.Авер'янова. – К.:Юрінком-Інтер, 1998. – 432 с.
25. Друкер П. Эффективное управление/ П.Друкер.–М.:ФАИР-ПРЕСС, 2003.–288 с.
26. Єфименко А. Виклики глобалізації та цивілізаційний вибір України / А.Єфименко // Юридичний журнал. – 2006. – №5 (47). – С.74-86

27. Капська А. Соціальна робота: технологічний аспект / А. Капська. – К.:ДЦССМ,2004.– 364 с.
28. Козловський А.А. Екзистенціальна гносеологія права. // Науковий вісник Чернівецького ун-ту. – 1996. – Вип.1. – С.11-20.
29. Кондрашова С. Информационные технологии в управлении . – К.: МАУП, 1996. – 246 с.
30. Костицький М.В. Політико-правова доктрина як основа побудови Української держави і права // Вісник Львівського університету. – 1994. – Вип.31.– С. 3-6.
31. Кривоконь О.Г. Фактори соціального формування особи (соціально-філософський аспект): [монографія] / О.Г. Кривоконь – Х.: Факт, 2005. – 240 с.
32. Кримський С. Наука як феномен цивілізації / С.Кримський // Вісник НАН України. – 2003. – №3. – С.7-20
33. Кримський С.Б. Проективна наука постіндустріального суспільства // Пульсар. – 1998. – №1. – С.49-54.
34. Лукашевич М.П., Мигович І.І., Пінчук І.М. Соціальна робота в Україні: теоретико-методичні засади/М.Лукашевич. – К.:УДЦССМ-МАУП,2001.– 412с.
35. Луков В.А. Социальное проектирование/ В.А.Луков. – М.: Флинта, 2003. –240 с.
36. Маквін С.О. Проектний аналіз/ С.О.Маквін. – К.: Лібра – 1999, – 366 с.
37. Максимов С.І. Правова реальність: досвід філософського осмислення/ С.І.Максимов. – Харків, Право. 2002. – 328 с.
38. Малько А. Соціальна робота і соціальна педагогіка / Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції. – Ужгород, 21-22 жовтня 1999 року. Частина II. – Ужгород, 1999. – 282с.
39. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений // Под ред. Е.Комарова. – М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – 288 с.

40. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура // Социологические исследования. – 1992. – №3. – С. 104-114.
41. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: «Дело», 1998. – 800 с.
42. Мигович І. Соціальна робота: Вступ до спеціальності. – Ужгород: Ужгородський державний університет, 1997. – 205 с.
43. Морщакова О.С. Ситуація квітальності людини у суспільному просторі сучасності / О. Морщакова // Психологія і суспільство. – 2013. – №4. – С. 80-89
44. Осадчая Г.И. Социальное управление и управление социальной сферой // Социология. Социальность. Современность. – М.: Союз, 1999. – Вып. 5. – Ч. 1. – С. 68-77
45. Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л.А. Седова и А.Д. Квалева / Под ред. М.С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 270 с.
46. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т.Парсонс . – М.: Академический проект, 2000. – 880 с.
47. Петрова Л.В. Фундаментальні проблеми методології права (філософсько-правовий дискурс). – Харків: Право, 1998. – 416 с.
48. Пінчук В. Інноваційні процеси підґрунття проектування нових освітніх технологій.// Освіта і управління. – 1998. – №3. – С.89-97.
49. Практична соціальна робота // За ред. Пам Картер, Тоні Джеффса та Марка К.Сміта. — Амстердам; Київ, 1996. – 184 с.
50. Працко Г.С. Порядок и человек: опыт социально-философского анализа / Г.С.Працко // Философия права, 2002. – №1. – С.61-66.
51. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики). – М.: Политиздат, 1989. – 271с.
52. Скуратівський В.А., Палій О.М., Ліанова Е.М. Основы соціальної політики / В.А.Скуратівський. – К.: МАУП, – 2002. – 370 с.

53. Скуратівський В.А. Соціальна політика як суспільний феномен та вид практичної діяльності. // Вісник УАДУ. – 1997. – № 1. – С.130-137.
54. Соціальна робота. Енциклопедичний словник. Книга четверта. – К.: – 2002.–222 с.
55. Соціальна робота: Хрестоматія. – К.: ДЦССМ, 2001 – 396 с.
56. Соціальна робота /За ред. В.Андрущенко.–В 7-ми кн. – К.:ДЦССМ,2003.–258 с.
57. Социальный менеджмент / Под ред. Д.В.Волового. – М.:Мысль,1999. – 381с.
58. Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій // М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко, І. Л. Петрова, М. Б. Панасюк, В. А. Коростельов, М. Є. Сіницький. – К.: МАУП, 2002. – 376 с.
59. Філософія права: Навч. посібник / Національна академія внутрішніх справ України / М.В. Костицький (ред.), Б.Ф. Чміль (ред.). – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 336с.
60. Фурман А.В. Ідея і зміст професійного методологування: [монографія] /А.В.Фурман.– Тернопіль: ТНЕУ, 2016. – 378 с.
61. Фурман А.В. Система інноваційного програмно-методичного забезпечення модульно-розвивального навчання / А.В. Фурман // Педагогічний вісник: Спецвипуск. – 2000. – № 1. – С. 4-48.
62. Фурман А.В. Соціальна культура /А.В.Фурман, О.С.Морщакова // Психологія і суспільство. – 2015. – №1. – С. 26-37.
63. Хилл П. Наука и искусство проектирования. – М.: Мир. – 1973, – 264 с.
64. Шевчук А.В. Реформа управления: структура, функции, взаимодействия органов. – Минск, 1988. – 110 с.
65. Шульга М.А. Соціально-політичне управління. Навчальний посібник / М.А.Шульга. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 248 с.
66. Щокін Г. Соціальна теорія і кадрова політика: [монографія] / Г.Щокін. – К.: Основи, 2000. – 465 с.