

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

ОЛЬШАНСЬКА Світлана Миколаївна

**Параметричний аналіз управління у системі соціального
забезпечення/Parametric analysis of management in the social
providing system**

спеціальність 232 – Соціальне забезпечення
магістерська програма – Соціальне забезпечення
Магістерська робота

Виконала
студентка групи СЗзм 21
Мазур Ю.С.

Науковий керівник:
д.пс.н., професор С.К. Шандрук

Магістерську роботу допущено
до захисту:

« ____ » _____ 20__ р.

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

ТЕРНОПІЛЬ -2018

РЕЗЮМЕ

Робота містить 118 сторінок, 102 – основного тексту, 1 рисунок, список використаних джерел із 134 найменувань.

Мета роботи: дати параметричний аналіз управлінської системи сфери соціального забезпечення. **Об'єктом дослідження** є соціальне забезпечення як управлінська система. **Предметом дослідження** є система управління в структурі соціального забезпечення. **Методи дослідження:** діалектичний, формально-логічний, порівняльно-правовий, структурно-системний та інші, що застосовуються в соціологічних науках.

Теоретичну основу дослідження складають літературні джерела, міжнародні та вітчизняні законодавчі акти системи соціального захисту і соціального забезпечення, які регулюють управлінську діяльність цієї сфери. **Наукова новизна** роботи полягає в тому, що вона є комплексним дослідженням, яка охоплює вивчення усіх аспектів, пов'язаних із управлінськими процедурами в системі соціального забезпечення України та світу. **Практичне значення** полягає у наданні рекомендацій щодо намічення нових стратегічних напрямків змін у сфері управління соціальним забезпеченням України.

Ключові слова: *законодавство; соціальне забезпечення; нормативно-правова база; управління; менеджмент; допомога.*

RESUME

The **work** contains 118 pages, 102 – main text, 1 figure, list of used sources of 134 titles.

Purpose: to give a parametric analysis of the management system of the social security sphere. The **object** of research is social security as a management system. The **subject** of the study is the management system in the structure of social security. **Methods** of research: dialectical, formal-logical, comparative-legal, structural-systemic, and others used in sociological sciences.

The **theoretical basis** of the study are literary sources, international and domestic legislative acts of the system of social protection and social security, which regulate the management of this sphere. The **scientific novelty** of the work lies in the fact that it is a comprehensive study, which covers the study of all aspects related to management procedures in the social security system of Ukraine and the world. The **practical value** is to provide recommendations for identifying new strategic directions for changes in the field of social security management in Ukraine.

Key words: *legislation; social welfare; regulatory framework; management; management; help.*

АНОТАЦІЯ

Ольшанська Світлана Миколаївна. Параметричний аналіз управління у системі соціального управління. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення». – Тернопільський національний економічний університет. ННІОТ. – Тернопіль, 2018.

У магістерській роботі досліджена система управління в структурі соціального забезпечення. Зокрема, оглянуті теоретико-методологічні основи та структурні складові управління соціальним забезпеченням, а також показані роль та місце управлінського менеджменту системи соціального забезпечення. Автором виявлена роль управлінця в менеджменті системи соціального забезпечення та намічені стратегічні напрямки покращення цієї управлінської системи.

SUMMARY

Olshanska Svitlana Mykolayivna. Parametric analysis of management in the social providing system. – The manuscript.

Study on obtaining an educational qualification level of a master's degree in specialty 232 «Social security». – Ternopil National Economic University. ERIIET – Ternopil, 2018.

In the master's work the system of management in the structure of social security is investigated. In particular, examined the theoretical and methodological foundations and structural components of social security management, as well as the role and place of managerial management of the social security system. The author identified the role of manager in the management of the social security system and outlined strategic directions for improving this management system.

ПЛАН

ВСТУП

РОЗДІЛ 1

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВОЮ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Теоретико-методологічні основи управління соціальним забезпеченням

1.2. Структурні складові та елементи управління соціальним забезпеченням

1.3. Державні органи, що здійснюють управління соціальним забезпеченням

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2

РОЛЬ І МІСЦЕ МЕНЕДЖМЕНТУ

У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Історичні етапи становлення управлінської системи соціального забезпечення

2.2. Поняття сучасного соціального менеджменту, його зміст та термінологія

2.3. Роль управлінця в менеджменті системи соціального забезпечення

2.4. Структура функціонування системи управління соціальним забезпеченням

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. Сучасні виклики, які постають перед системою соціального забезпечення

3.2. Напрямки змін у сфері управління соціальним забезпеченням

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ

Список використаної літератури

ЗМІСТ

ВСТУП	12
РОЗДІЛ 1	
УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
ЯК СКЛАДОВОЮ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ	
15	
1.1. Теоретико-методологічні основи управління соціальним забезпеченням	15
1.2. Структурні складові та елементи управління соціальним забезпеченням	26
1.3. Державні органи, що здійснюють управління соціальним забезпеченням	39
Висновки до розділу 1	46
РОЗДІЛ 2	
РОЛЬ І МІСЦЕ МЕНЕДЖМЕНТУ	
У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ	
48	
2.1. Історичні етапи становлення управлінської системи соціального забезпечення	48
2.2. Поняття сучасного соціального менеджменту, його зміст та термінологія	54
2.3. Роль управлінця в менеджменті системи соціального забезпечення	62
2.4. Структура функціонування системи управління соціальним забезпеченням	71
Висновки до розділу 2	82
РОЗДІЛ 3	
СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ	
У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
83	
3.1. Сучасні виклики, які постають перед системою соціального забезпечення	83
3.2. Напрямки змін у сфері управління соціальним забезпеченням	94
Висновки до розділу 3	99
ВИСНОВКИ	101
Список використаної літератури	103

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Нині соціальне забезпечення, на додаток до своєї основної соціальної ролі, розглядається як важлива складова соціально-економічного розвитку, що дозволяє Україні долати труднощі за часів перманентної кризи. Існує загальне розуміння того, що без мінімального соціального захисту жодне суспільство не може в повній мірі використовувати свій потенціал і, отже, досягти бажаного рівня добробуту всіх його членів. Не можна добитися загального поступу глобалізації, яка супроводжується прискоренням темпів економічних перетворень і зростанням незахищеності, але без видимих потенційних вигод, якщо не підвищувати рівень соціального забезпечення. Людям слід надати мінімальний рівень захисту, щоб вони прийняли ризики, пов'язані із змінами. Вимагається прийняти на озброєння прагматичну політику, щоб відкрити бюджетний простір для створення мінімального рівня соціального захисту, потім поступово підвищувати доступність заходів соціального забезпечення до більш високого рівня при збереженні загального рівня перерозподілу доходів в тісній ув'язці з процесами соціально-економічного розвитку.

Парадигма прагматичної стратегії, яка стала результатом діяльності в сфері політики розвитку, рекомендує, щоб країни, що ще не досягли всезагального або широкомасштабного охоплення соціальними гарантіями, прагнули, в першу чергу, ввести базовий, помірний пакет гарантій із соціального забезпечення в якості елементів системи мінімального рівня соціального захисту населення. Це вимагає параметричного аналізу управління у системі соціального забезпечення.

Мета роботи: дати параметричний аналіз управлінської системи сфери соціального забезпечення.

Об'єктом дослідження є соціальне забезпечення як управлінська система.

Предметом дослідження є система управління в структурі соціального забезпечення.

Для досягнення поставлених цілей дослідження покликане вирішити наступні **завдання:**

- 1) дослідити теоретико-методологічні основи та структурні складові управління соціальним забезпеченням;
- 2) показати роль і місце управлінського менеджменту системи соціального забезпечення;
- 3) виявити роль управлінця в менеджменті системи соціального забезпечення;
- 4) намітити стратегічні напрямки покращення управлінської системи.

Методи дослідження: діалектичний, формально-логічний, порівняльно-правовий, структурно-системний та інші, що застосовуються в соціономічних науках.

Теоретичну основу дослідження складають літературні джерела, міжнародні та вітчизняні законодавчі акти системи соціального захисту і соціального забезпечення, які регулюють управлінську діяльність цієї сфери.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вона є комплексним дослідженням, яка охоплює вивчення усіх аспектів, пов'язаних із управлінськими процедурами в системі соціального забезпечення України та світу. **Практичне значення** полягає у наданні рекомендацій щодо намічення нових стратегічних напрямків змін у сфері управління соціальним забезпеченням України.

Робота структурно складається із трьох розділів, вступу, висновків та списку 134 опрацьованих літературних джерел. Загальний обсяг роботи становить 118 сторінок.

РОЗДІЛ 1

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВОЮ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Теоретико-методологічні основи управління соціальним забезпеченням

Теоретико-методологічні основи дослідження управління соціальним розвитком закладені у працях концептуального характеру щодо державно-управлінських механізмів. Особливої уваги заслуговують роботи Авер'янова В., Атаманчука Г., Бакуменка В., Князева В., Малиновського В., Мельника А., Нижник Н., Ніколіної І., Олуйка В., Надолішнього П., Сурміна Ю., Цветкова В., Юзькова Л. та інших [1; 10; 11; 14-17; 71; 84; 90; 107-116].

Змістовному аналізу теоретико-методологічних аспектів сутності соціального розвитку, його цілей, завдань та перспектив сприяють роботи закордонних дослідників, таких як Алкок П., Арон Р., Белл Д., Гелбрейт Дж., Дікон Б., Левін П., Тоффлер Е., Хайєк Ф. та інші [4; 19; 31; 55-78; 129-135].

Об'єктом дослідження широкого кола українських науковців і фахівців стало вивчення механізмів активізації соціального розвитку серед них особливої уваги заслуговують роботи Амоші О., Власенко Н., Власюка О., Ворони В., Гансової Е., Калачової І., Курило І., Лібанової Е., Макарової О., Мандибури В., Новикової О., Ніколіної І., Осауленка О., Палія О.,

Папієва М., Пирожкова С., Садової У., Скуратівського В., Шевчука П. та інших [2; 26; 76; 78; 82; 111-116].

Сучасний стан наукової розробки даної проблематики уможливило аналіз соціально-економічних процесів, що відбуваються в країні, однак дослідження певних компонент управління соціальним розвитком не має під собою фундаментальної основи.

Для досягнення цілей державного управління соціальним розвитком регіону необхідні різні види ресурсів. Причому запорукою успішності та стратегічної спрямованості державного управління є забезпечення ефективного використання саме власних ресурсів держави. Тож, одним із базових завдань державного управління соціальним розвитком регіону є формування та ефективний розподіл наявного ресурсного потенціалу.

Основною сферою, яка впливає на соціальний розвиток і надає для нього ресурси, є соціальна сфера. Економічна, політична та культурно-духовна, фінансова, інвестиційна, інноваційна сфери, опосередковано беручи участь у формуванні інтеграційних якостей, впливаючи на соціальну сферу через окремі компоненти, в цілому залишаються зовнішніми відносно соціального розвитку. Вони утворюють з ним зв'язки, кожний з яких має неоднакове значення для соціального розвитку. Зосередження уваги на різних аспектах ресурсного забезпечення та на його раціональному використанні органами державного управління є необхідною умовою для успішного розв'язання проблем державного управління соціальним розвитком, що сприятиме загальному демократичному розвитку.

Відзначимо, що державне управління соціальним розвитком регіону повинне бути спрямоване на розвиток і раціональне використання потенціалу регіону, а також на створення для населення економічної можливості реалізовувати свої навички та здібності з метою розвитку і задоволення своїх потреб і створення для суспільства стабільних умов.

Ресурсний потенціал державного управління соціальним розвитком регіону може бути визначений як наявність ресурсних можливостей, тобто одна з об'єктивних характеристик регіону, однак тільки частина потенціалу може бути ресурсним забезпеченням державного управління соціальним розвитком регіону. Саме сукупність ресурсного забезпечення, його оптимально-економічне використання визначає стійкість розвитку системи. Відповідно, ступінь стійкості розвитку визначається дієвістю, активністю, взаємоузгодженню та ефективністю використання всієї сукупності і насамперед визначальних компонент ресурсного забезпечення.

Причому процес переходу ресурсу з потенціалу в забезпечення залежить, перш за все, від регіональної специфіки (об'єктивний чинник) і рішень, прийнятих суб'єктами державного управління соціальним розвитком регіону (суб'єктивний чинник). Суб'єктами державного управління соціальним розвитком у вузькому розумінні можемо назвати уповноважені органи державної влади, до яких належать як центральні та регіональні органи (законодавча та виконавча гілки), так і інші спеціалізовані суб'єкти.

Держава, виступаючи однією з головних дійових осіб у процесах державного управління соціальним розвитком задля створення відповідних умов для формування, розвитку та ефективної реалізації соціальної політики, повинна науково обґрунтовано використовувати весь свій арсенал впливу на об'єкт.

Об'єкт державного управління соціальним розвитком – це структурована соціальна спільність, яка функціонує під спрямовуючим впливом суб'єкта для досягнення відповідних (профільних) цілей системи державного управління. Об'єкти державного управління соціальним розвитком численні, мають специфічні особливості та характеристики. Це викликає необхідність чіткого визначення шляхів, методів і цілей впливу

на той або інший об'єкт. У той же час об'єкти державного управління соціальним розвитком є взаємозалежні. Це означає, що вплив держави на певний об'єкт прямо або опосередковано буде впливати на інші об'єкти.

Об'єктами у досліджуваній сфері доцільно вважати як організації та установи, так і суспільні відносини, які виникають у процесі впливу держави на існуючі ситуації та проблеми з цього приводу і не можуть бути вирішені без втручання держави. Відповідно в процесі державного управління соціальним розвитком суб'єктно – об'єктній взаємодії властиві багатокomпонентність, синергійність, поліструктурність, динамічність, поліфункціональність, поліфазність та багатоцільовий характер розвитку [112].

Виходячи з комплексності питання визначення стратегічних пріоритетів державного управління соціальним розвитком та реформування існуючої моделі соціально-економічного розвитку України, слід наголосити на важливості забезпечення владними інституціями ефективного використання наявних ресурсів, як бази для побудови країни загального благополуччя.

Державне управління складними соціальними системами зосереджено на механізмах формування керуючих впливів в процесі суб'єктно – об'єктної та об'єктно-суб'єктної взаємодії та на ресурсному забезпеченні їх розвитку[3; 36]. Формування механізмів державного управління соціальним розвитком, як сукупності управлінських (перш за все організаційних) засобів, за допомогою яких здійснюється ухвалення науково-обґрунтованих управлінських рішень і досягається ефективна їх реалізація, з метою підвищення рівня добробуту, розширення структури потреб та форм життєдіяльності населення у соціально-економічному середовищі представлено на рис. 1.1.

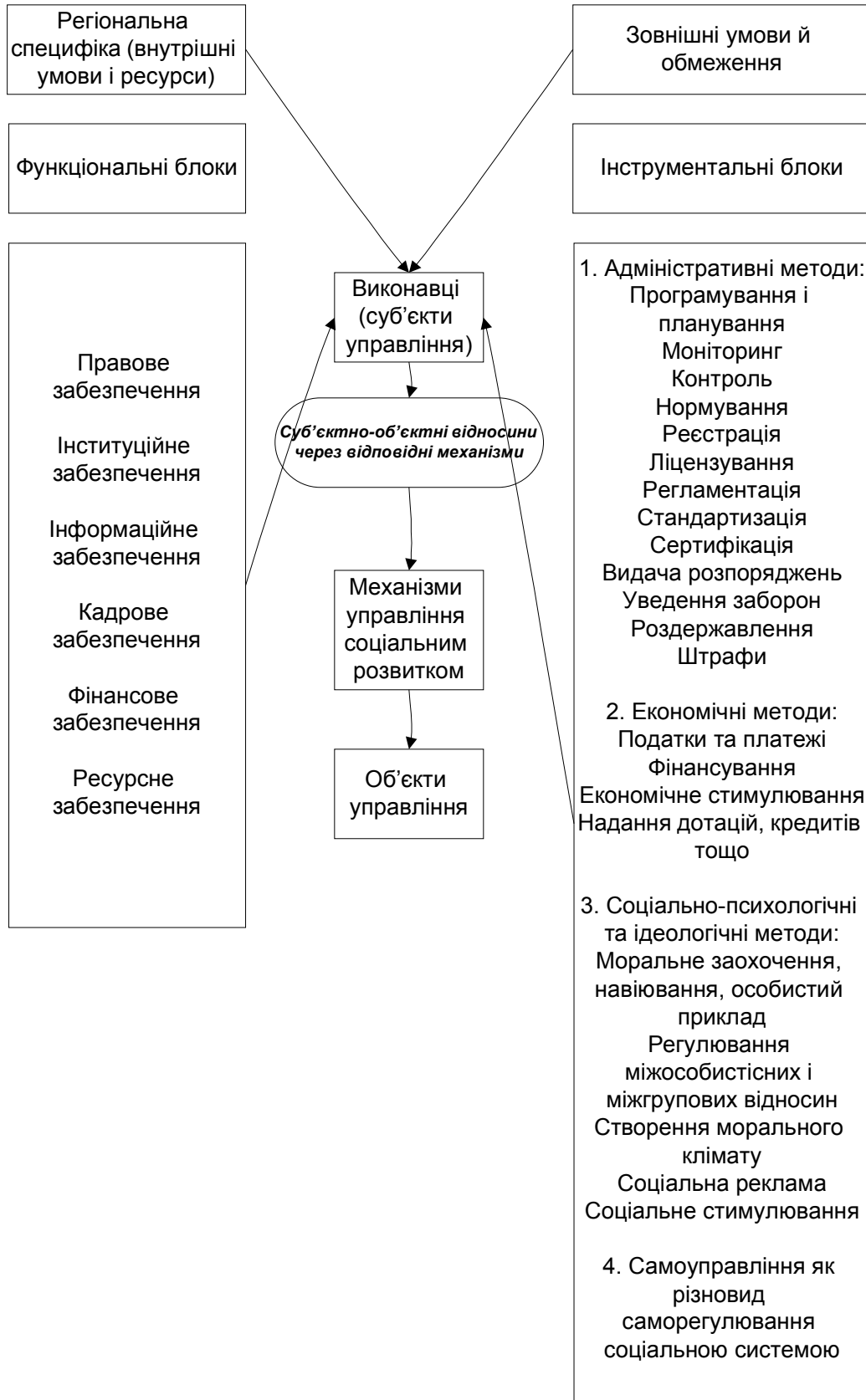


Рис. 1.1. Формування механізмів державного управління соціальним розвитком

Перерахуємо ресурси, які є значущими і універсальними для державного управління соціальним розвитком у будь-якому регіоні: знання і підприємницький потенціал; інформаційні ресурси; людські ресурси (трудові і демографічні); соціальна інфраструктура; фінансові ресурси; природні ресурси; капітальні ресурси. Розглянемо деякі названі види ресурсів докладніше.

Знання – це форма інформації (сукупність понять, теоретичних основ і уявлень) у індивіда, суспільства або у системи штучного інтелекту.

Це конкретні наукові та технічні розробки, які дають можливість організувати виробництво і споживання благ на більш високому, ніж попередній, рівні. Виділяють такі види знань:

- так звані «життєві знання», що включають у себе життєвий досвід;
- загальні знання;
- професійні знання працівників;
- технологічні знання виробництва тощо.

Процес державного управління соціальним розвитком регіону вимагає різноманітних знань, що різняться за категоріями працівників, новизною, сферами діяльності. Накопичення знань також може здійснюватися різними способами: через здобуття освіти (від загальної до післяуніверситетської), набуття досвіду, підвищення кваліфікації, обмін тощо. Головним же джерелом знань, що дає змогу підвищити ефективність процесу державного управління розвитком, безумовно, є наука, оскільки наукові дослідження і досягнення становлять базу знань і навичок, одержуваних у процесі освіти, в тому числі суб'єктами державного управління соціальним розвитком регіону [112].

В державному управлінні соціальним розвитком регіону знання відіграють особливу роль. По-перше, процес державного управління відповідно до системи поділу праці передбачає наявність особливої групи

людей, які професійно займаються управлінською діяльністю, що передбачає наявність у них спеціальних знань і навичок. По-друге, частина діяльності в рамках соціального розвитку передбачає наявність спеціальних знань, без яких ця діяльність неможлива (охорона здоров'я, освіта тощо). По-третє, наявність знань формує такий важливий ресурс для управління соціальним розвитком регіону, як підприємницький потенціал. З іншого боку, розвиваючи свій підприємницький потенціал, індивід здобуває нові знання.

Підприємницький потенціал має особливе значення в процесі управління соціальним розвитком регіону, що продиктовано особливою соціальною роллю малого бізнесу, платформою якої і є даний ресурс. Підприємницький потенціал ототожнюється з підприємницькими здібностями і розглядається як сукупність орієнтації на досягнення успіху, особистої і колективної відповідальності, свободи самовираження і творчості і включає в себе такі елементи, як професійні знання, вроджені та набуті здібності, інноваційний потенціал, а також екстрафункціональні кваліфікації.

Знання пов'язані з таким важливим ресурсом, як інформація.

Відповідно до Закону України «Про Національну програму інформатизації», інформаційні ресурси – це сукупність документів у інформаційних системах (бібліотеках, архівах, банках даних тощо). Тобто під інформаційними ресурсами маються на увазі окремі документи й окремі масиви документів в інформаційних системах.

Інформаційні ресурси поділяються на два класи: первинна інформація та вторинна інформація:

- первинна інформація характеризує специфіку об'єкта: інформаційні ресурси в цьому випадку можуть бути природні, виробничі, соціально-економічні (наприклад, статистичні дані про процеси відтворення населення);

- вторинна інформація отримується штучними способами (в процесі науково-дослідної, творчої діяльності), на основі обробки первинної інформації за спеціальними параметрами і моделями (логічна, семантична, математична, авторські літературні твори). Тобто головним інструментом тут є інтелектуальна діяльність людей. Особливим видом вторинної інформації є прогнози.

В управлінні соціальним розвитком регіону особливе значення має інформація, що характеризує сприйняття об'єктом (суспільством) результатів управління, тобто суб'єктивна інформація, яку збирають, як правило, за допомогою соціологічних методів дослідження.

Людські ресурси (трудові і демографічні).

Людські ресурси як ресурс державного управління соціальним розвитком регіону можуть розглядатися з позиції таких аспектів:

- демографічний (демонструє залежність даного виду ресурсів від процесів кількісного відтворення населення, враховуючи статевовікову структуру, природний приріст, місця проживання тощо);

- соціологічний (соціальний) (характеризує взаємозв'язок формування і використання людських ресурсів історичною формацією);

- економічний (характеризує економічні відносини в процесах використання населення у відтворювальному процесі),

- статистичний (дає оцінку працездатного віку населення).

Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання, що необхідні для заняття суспільно корисною працею [14, с. 56].

Базою в процесах формування людських ресурсів є працездатне населення, яке перебуває в працездатному віці.

Працездатність може бути:

- загальною (наявність загальних умінь та навичок, які не потребують спеціальної підготовки, визначають здатність до праці)
- професійної (висококваліфікованої) (наявність умінь та навичок, що вимагають спеціальної підготовки, навчання). Має в сучасних умовах виняткове значення.

Працездатність традиційно лімітується віковими межами, встановленими законодавством. На сьогодні структура працездатності в Україні змінюється. Так, люди віком, що перевищує працездатний, у зв'язку з несприятливою демографічною ситуацією все більше і більше починають розглядатися як людський капітал. Тому розвиток, навчання, стимулювання трудової активності у цієї категорії населення стає одним з найважливіших завдань державного управління соціальним розвитком регіону.

Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінювання ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а і споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Однією з передумов успішного економічного розвитку як на мікро-, так і на макрорівні є врахування інтересів людей у будь-яких діях,

спрямованих на підвищення ефективності функціонування господарського механізму. Без такого врахування неможливо досягти підвищення ефективності в широкому (тобто соціально-економічному) розумінні [117, с. 50].

Необхідно відзначити, що людські ресурси є не тільки ресурсом, а й об'єктом державного управління соціальним розвитком.

Соціальна інфраструктура – сукупність галузей і видів діяльності соціально-економічної системи, за допомогою функціонування яких здійснюється виробництво і реалізація суспільно важливих послуг і благ для населення, тобто реалізація основних напрямів державного управління соціальним розвитком.

Соціальна інфраструктура виконує специфічні, властиві тільки їй функції, такі як: виховання і підвищення інтелектуального рівня (освіта); збільшення тривалості періоду загальної працездатності (охорона здоров'я, фізична культура); підвищення продуктивності праці протягом робочого дня. (громадське харчування, пасажирський транспорт); забезпечення умов для відпочинку населення (дозвілля, рекреація); поліпшення умов проживання (ЖКГ); підвищення культурного рівня (культура, мистецтво).

Фінансові ресурси, які використовуються в державному управлінні соціальним розвитком, можна поділити на три види: кошти бюджетів, включаючи кошти унітарних підприємств та установ, кошти позабюджетних фондів і Фонду соціального страхування та приватні кошти.

Відзначимо, що перші два види є основними. Держава бере на себе відповідальність за фінансування політики соціального розвитку.

В управлінні соціальним розвитком активно використовуються і приватні кошти. Причому, як у формі співфінансування (наприклад, концесії), так і у формі благодійності. Саме в соціальну сферу традиційно прямувала велика частина пожертвувань. Формування нових прогресивних

механізмів партнерства влади і бізнесу є одним з найважливіших завдань управління соціальним розвитком.

Природні ресурси – це та частина сукупності природних умов і компонентів навколишнього середовища, які можуть бути використані в процесах суспільного виробництва для задоволення матеріальних і культурних потреб суспільства.

В рамках управління соціальним розвитком найважливіше значення мають рекреаційні ресурси, тобто ресурси всіх видів (геологічні (мінеральні води), геоморфологічні (гірські ресурси), кліматичні, гідрологічні, флористичні та фауністичні), які можуть використовуватися для задоволення потреб населення у відпочинку й туризмі та сприяють відновленню здоров'я і працездатності шляхом відпочинку за межами житла.

Це сукупність накопичених основних матеріальних і нематеріальних активів, а також оборотних активів, які використовуються у виробництві – засоби виробництва, основні виробничі фонди у вигляді будівель, споруд, машин, інструментів, призначених для використання у виробництві продукції та послуг. В управлінні соціальним розвитком капітальні ресурси виконують роль матеріально-технічної бази.

Можна виділити такі особливості ресурсного забезпечення соціального розвитку:

- частина ресурсів є тільки матеріальною базою державного управління соціальним розвитком регіону (капітальні ресурси; природні ресурси; фінансові ресурси), тоді як деякі інші ресурси одночасно є і об'єктом державного управління (знання і підприємницький потенціал; соціальна інфраструктура; людські ресурси);

- однією з характеристик ресурсів управління соціальним розвитком регіону є їх взаємодоповнюваність і взаємовплив, що дає підстави

розглядати ресурсне забезпечення державного управління соціальним розвитком регіону як систему з властивими їй якостями;

- при формуванні та оцінюванні ресурсного забезпечення державного управління соціальним розвитком регіону необхідно враховувати зміни у світових тенденціях, оцінювати тенденції в соціально-економічній системі й можливості використання інноваційних технологій.

Таким чином, система державного управління соціальним розвитком регіону характеризується певними особливостями, з яких однією з найбільш значущих є наявність специфічних (іманентних) елементів, характерних і для об'єктивної, і для інструментальної підсистем комплексної системи державного управління соціальним розвитком регіону.

Систематизація теоретичних основ державного управління соціальним розвитком регіону та представлення сучасного стану наукової розробки даної проблематики за певними ресурсними компонентами вибудовують фундаментальну основу проведення аналізу соціально-економічних процесів, що відбуваються в країні та визначення тенденцій соціального розвитку в системі державного управління за певними сегментами.

1.2. Структурні складові та елементи управління соціальним забезпеченням

Визначення поняття джерел управління соціальним забезпеченням пов'язане із з'ясуванням норм, прийнятих компетентними органами держави, що призначаються для регулювання відносин у сфері соціального забезпечення. Формою права в нашому суспільстві є нормативно-правові

акти. Ці акти надзвичайно різноманітні. Вони поділяються за сферами життя суспільства, у яких циркулюють. У ряді нормативних актів регулюються різні за характером суспільні відносини і тому одночасно виступають джерелами різних галузей права. Так, Закон України «Про державну службу», присвячений регулюванню адміністративно-правових відносин, містить норми пенсійного забезпечення державних службовців; Закон України «Про зайнятість населення», крім норм трудового права, включає норми соціального забезпечення і страхування працівників, а Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», що регулює переважно відносини соціального захисту населення, містить норми екологічного права. Тому до джерел права соціального забезпечення потрібно відносити ті нормативні акти, що містять норми, що регулюють відносини соціального забезпечення, а також похідні від них суспільні відносини.

Джерела права соціального забезпечення розрізняються своєю юридичною чинністю в залежності від положення нормотворчого органу в механізмі держави. За цією ознакою акти законодавчої влади мають більшу юридичну чинність у порівнянні з актами органів виконавчої влади. Але той самий орган державної влади може приймати різні нормативні акти. Так, Верховна Рада України приймає Конституцію (Основний закон) і закони; Президент – укази; Кабінет Міністрів України – постанови і нормативні розпорядження і т.д. У зв'язку з цим краще проводити класифікацію актів не за нормотворчим органом, а за правовими особливостями. За цією ознакою всі нормативні акти поділяються на закони і підзаконні акти, якими встановлюються визначені норми права. До першої групи належать Конституція, Основи законодавства, закони. Закони мають вищу юридичну чинність. Вона полягає в тому, що всі інші правові акти (підзаконні) повинні виходити з законів і не суперечити їм.

Підзаконні нормативні акти, як різновид правових актів, видаються відповідно до законів, на основі законів, для виконання їх, для конкретизації законодавчих розпоряджень чи їх тлумачень, чи встановлення первинних норм. Підзаконні акти є своєрідними засобами виконання законів. У залежності від положення органів, що видають підзаконні акти, їхньої компетенції, а також характеру та призначення самих актів, підзаконні акти поділяються на кілька видів. Серед них головне місце належить указам Президента України, постановам Кабінету Міністрів України. Підзаконні акти виходять і від інших органів державної влади: державних адміністрацій і місцевих органів самоврядування, Міністерства праці та соціальної політики, Пенсійного фонду і фонду соціального страхування України, інших міністерств і відомств.

Поява нормативних актів – результат діяльності органів державної влади. Їхня діяльність містить у собі розробку проекту акта, його обговорення, прийняття й опублікування. Усі нормативно-правові акти, видані в нашій державі, класифікуються за характером і особливостями тих суспільних відносин, що вони регулюють. Така класифікація відповідає розподілу системи права на галузі, підгалузі, правові інститути. При цьому нерідко один акт може регулювати різні за характером суспільні відносини, у зв'язку з чим він є джерелом одночасно двох, а іноді і декількох галузей права. Основним нормативно-правовим актом, що встановлює право громадян на соціальний захист, є Конституція України. У Конституції записано, що основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення визначаються виключно законами України (ст. 92 Конституції України).

В Україні створена і діє єдина державна система пенсійного забезпечення. Вона виявляється насамперед у тім, що виплата пенсій практично усім категоріям пенсіонерів здійснюється за рахунок Пенсійного фонду України і прямих асигнувань з Державного бюджету,

призначених на пенсійне забезпечення. Єдина система має централізоване правове регулювання, що гарантує повсюдно на всій території країни рівні умови і норми, однакові можливості здійснення громадянами України одного з найважливіших соціальних прав.

Нормативно-правові акти, що регулюють соціальне забезпечення, можна класифікувати за їх дією в часі і просторі. Дія нормативно-правового акту в часі визначається моментом вступу його в силу і моментом припинення його дії. Звичайно, нормативно-правовий акт набирає сили з того часу, що у ньому зазначено. Якщо в акті час не визначений, він набирає сили у встановленому для відповідних актів порядку.

Закони Верховної Ради України загального нормативного характеру набирають силу через десять днів після їхнього офіційного обнародування, якщо інше не передбачено самими законами, але не раніше дня їхнього опублікування (ст. 94 Конституції України), а укази Президента України і постанови Кабінету Міністрів України – з моменту їхнього прийняття, якщо інше не встановлено законом.

В основних нормативно-правових актах, що регулюють соціальне забезпечення, встановлюється, як правило, час вступу в силу, наприклад у Законах України «Про пенсійне забезпечення» і «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового органів внутрішніх справ». У постановах Верховної Ради України про внесення змін у ці акти також передбачається термін введення їх в дію.

За загальним правилом, нормативно-правові акти зворотної сили не мають і, отже, регулюють відносини, що виникають після введення їх в дію. Але як виключення з загальних правил законодавець може надавати актам зворотну силу. Вказівка про це міститься у самому акті. У таких випадках дія акта поширюється на всі регульовані відносини, у тому числі і на ті, що виникли до введення його в дію.

Специфіка нормативно-правових актів що, регулюють соціальне забезпечення, полягає в тому, що багатьом з них надана зворотна сила. Зокрема, Закону України «Про пенсійне забезпечення», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Дія нормативного акта припиняється після закінчення терміну його дії, якщо акт виданий на певний термін. Акти, що регулюють соціальне забезпечення, видаються, як правило, на тривалий термін і втрачають силу у зв'язку з заміною їх новими [123].

За дією в просторі нормативні акти з права соціального забезпечення поділяються на загальнодержавні, місцеві і локальні. Нормативні акти, що визначають умови і норми забезпечення громадян пенсіями і більшістю допомог, належать до загальнодержавного законодавства. Це обумовлено необхідністю централізованої регламентації матеріального забезпечення непрацездатних громадян. Централізований характер правового регулювання забезпечує для всіх громадян України однакові можливості здійснення права на пенсію за віком, інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років.

Нормативні акти місцевих органів самоврядування діють на визначеній території області, міста, району. Звичайно в актах місцевого значення деталізуються загальнодержавні норми соціального обслуговування і працевлаштування літніх людей і інвалідів, надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, зважаються інші соціальні питання на регіональному рівні.

Локальні норми, обмежені рамками окремого підприємства, установи, організації. Вони включаються в колективний договір, угоду чи в статут підприємства.

За загальним правилом, нормативно-правові акти, що регулюють соціальне забезпечення, поширюються на всіх громадян, що проживають на території України. Дія акта щодо осіб немовби збігається з його дією в

просторі. Такі акти називають загальними. При цьому в коло осіб включаються як громадяни України, так і громадяни інших держав, а також особи без громадянства. Тут виявляється специфіка нормативних актів права соціального забезпечення в порівнянні з актами інших галузей права, дія яких часто поширюється лише на громадян України.

Однак у ряді випадків дія акта щодо кола осіб не збігається зі сферою його дії в просторі. Якщо суб'єктами відносин, регульованих нормативно-правовим актом, є не всі, а визначені категорії громадян, то такий акт іменується спеціальним. Прикладами можуть служити Закони України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей» від 20 грудня 1991р., а також «Про основні засоби соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р.

Таким чином, можна відзначити наступне:

- більшість нормативних актів є загальнодержавними актами, прийнятими відповідними центральними органами влади;
- майже всі вони мають правовстановлюючий (матеріальний чи процедурний) характер;
- наявність у системі джерел права соціального забезпечення, поряд із загальнодержавними актами – актів локального характеру.

До числа особливостей, а точніше недоліків джерел права соціального забезпечення, треба віднести те, що для них ще нехарактерний високий рівень систематизації. Загальної галузевої кодифікації законодавства досі не проведено, хоча передумови для цього існують – у країні діє ряд кодифікованих нормативних актів (у вигляді законів про пенсійне забезпечення), інтенсивно розвивається законодавство про державні допомоги. Проте у сфері соціального захисту населення циркулює досить багато різних актів. Тільки пенсійне забезпечення здійснюється за двадцятьма законами.

У зв'язку з реформуванням пенсійної системи великого значення набули питання про припинення дії нормативних актів старої адміністративно-розподільної системи соціального забезпечення в цілому чи окремих її частин. Це відбувається або шляхом заміни одного акта іншим, або шляхом внесення змін у текст діючого нормативного акта.

Серед джерел, що регламентують управління соціального забезпечення перше місце займає Конституція України, потім «Основи законодавства України про загальне соціальне страхування» та інші закони, акти Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, накази й інструкції Міністерства праці та соціальної політики України, правління Пенсійного фонду і фондів соціального страхування України, інших загальнодержавних органів.

Питання соціального забезпечення в Конституції України. Конституція України у преамбулі визначила основні характерні риси_щодо відношення соціального забезпечення громадян: економічну, політичну, соціальну спрямованість нашої держави, що зумовили розвиток управлінських актів соціального забезпечення (ст. 1, 3, 13, 15, 17, 22, 24); окреслила коло суспільних відносин соціального захисту, що складають предмет права соціального забезпечення (ст. 3, 8, 13, 17, 22, 24, 46, 49, 51, 52, 92); закріпила правовий статус громадян у сфері соціального забезпечення (ст. 17, 24, 46, 49, 51, 52); сформулювала основні принципи правового регулювання відносин соціального забезпечення (ст. 8, 19, 22, 24, 46, 49, 51, 52, 55); установила основні форми види соціального забезпечення в Україні (ст. 17, 24, 46, 49, 51, 52, 92). Для поточного законодавства з соціального забезпечення основне значення мають усі зазначені норми Конституції. Однак при визначенні предмета права соціального забезпечення необхідно обов'язково враховувати положення ст. 46 Конституції України як гарантії права громадян на соціальний захист.

Серед нормативних актів соціального забезпечення важливе місце займають «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14 січня 1998 року, де сформульовані основні принципи, форми і види соціального страхування працівників і членів їх сімей. У більш розгорнутому вигляді норми державного соціального страхування представлені у Законах України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, що привели до втрати працездатності» від 23 вересня 1998 року, «Про збір на обов'язкове соціальне страхування» від 26 червня 1997 року, де практично всі норми належать до права соціального забезпечення. У них визначені види пенсій і допомог, джерела фінансування, а також відповідальність страхувальників, страховиків і осіб, що надають соціальні послуги.

Нормативні акти, що регулюють пенсійне забезпечення в Україні. У регулюванні пенсійних відносин важлива роль належить Закону України «Про пенсійне забезпечення», прийнятому Верховною Радою України 5 листопада 1991 р. Закон складається із вступної частини і п'яти розділів.

Розділ I. «Загальні положення». У ньому зазначено коло осіб, що мають право на державне пенсійне забезпечення, порядок звертання за призначенням пенсії, а також кошти на виплату пенсій.

Розділ II. «Трудові пенсії». У цьому розділі містяться норми про загальні і пільгові умови призначення пенсій, про порядок обчислення трудового стажу, обчислення і виплати пенсій.

Розділ III. «Соціальні пенсії». У ньому є норми про право громадян на соціальні пенсії і їх розміри.

Розділ IV. «Порядок і умови перерахунку пенсій».

Розділ V. «Відповідальність підприємств, організацій і громадян. Розгляд суперечок з пенсійних питань».

Закон є основним актом у галузі пенсійного забезпечення, що гарантує усім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок коштів Пенсійного фонду шляхом надання трудових і соціальних пенсій. Закон введений у дію з 1 січня 1992 р. Після його уведення в дію текст Закону неодноразово змінювався і доповнювався. Зміни і доповнення вносилися законами України. Вони були спрямовані на підвищення розмірів пенсій і відновлення надбавки до пенсії за віком, зміни порядку обчислення розмірів пенсій та ін.

У сфері пенсійного забезпечення діють і інші закони. Зокрема, Закони України Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та ін.

Укази Президента України складають другий за важливістю вид нормативних актів. Вони приймаються з питань, віднесених до ведення Президента. До таких питань належить, наприклад, один з перших указів Президента України «Про соціальний захист населення в умовах лібералізації цін» від 21 грудня 1991 р., яким уперше після прийняття Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. був збільшений розмір державних пенсій, призначених до 1 січня 1992 р., на 100 відсотків.

У 1991 – 2000 р. був прийнятий великий пакет указав Президента України про адресну соціальну допомогу малозабезпеченим непрацездатним громадянам, про підвищення грошової допомоги сім'ям з дітьми, про статус ветеранів військової служби, гарантії їх соціального захисту, про грошове забезпечення, підвищення окладів військовослужбовцям та ін. У числі актів Президента України є акти адміністративно-правового характеру Про зміну структури управління і поліпшення діяльності органів соціального захисту населення, інших державних структур, що займаються соціальним обслуговуванням населення.

До підзаконних актів, що регулюють пенсійні й інші відносини з соціального забезпечення, належать чисельні акти, прийняті на основі й для виконання указів Президента України – нормативні постанови або розпорядження Кабінету Міністрів України. Одні з них приймаються за дорученням Верховної Ради, Президента України, інші – без таких доручень, якщо розгляд даного питання не належить до виняткової компетенції Верховної Ради чи Президента України. За дорученнями, що містяться в законах і постановах Верховної Ради України, Кабінет Міністрів України прийняв багато постанов: про створення Пенсійного фонду і Фонду соціального страхування, затвердив Положення про медико-соціальну експертну комісію, Списки № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що надають право на пенсію за віком (старості) на пільгових умовах, визначив механізм коригування і перерахунку державних пенсій до введення у чинність Закону України «Про пенсійне забезпечення».

Кабінет Міністрів України прийняв нормативно-правові акти з питань пенсійного забезпечення й обов'язкового особистого страхування військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, працівників прокуратури і митних органів, що мають персональні звання [49].

Велику групу нормативно-правових актів складають постанови Кабінету Міністрів України про пенсійне забезпечення за вислугу років, державну службу.

Серед нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України багато актів про періодичну зміну і встановлення нових розмірів пенсій у зв'язку зі зміною рівня інфляції. Практично щорічно приймаються такі акти. Наприклад, нещодавно було прийнято три пакети постанов Кабінету Міністрів України про підвищення розмірів пенсій і допомог. Велике

значення має прийнята постанова Кабінету Міністрів України про підвищення розмірів пенсій та інших соціальних виплат пенсіонерам.

За минулі роки чинності Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991р. було прийнято більше п'ятидесяти різних за назвою і змістом постанов Кабінету Міністрів України про пенсійне забезпечення громадян України.

Таким чином, нормативні акти з питань пенсійного забезпечення, що приймаються Кабінетом Міністрів України, мають різні напрями. Вони можуть конкретизувати норми законів, регламентувати порядок призначення окремих видів пенсій, установлювати коло осіб, що мають право на пенсію, визначити умови призначення пенсій та інші питання.

Нормативні акти, роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України, Пенсійного фонду і Фонду соціального страхування України. Нормативні акти Міністерства праці та соціальної політики України, Пенсійного фонду і Фонду соціального страхування України мають важливе значення для правильного розуміння однакового застосування законодавства з соціального забезпечення, їх можна поділити на дві групи. До першої групи належать накази, роз'яснення, інструкції, видані Міністерством відповідно до наданого йому Верховною Радою України права давати роз'яснення з питань застосування Закону України «Про пенсійне забезпечення». За своїм змістом такі роз'яснення мають характер офіційного тлумачення норм пенсійного забезпечення, оскільки даються уповноваженим на те органом. Вони є обов'язковими для всіх підприємств, установ і організацій, що застосовують норми пенсійного законодавства.

Роз'яснення подібного виду найбільш характерні для перших років після вступу в силу Закону України «Про пенсійне забезпечення». Природно, що роз'яснення, видані в порядку офіційного тлумачення, не містять нових правових норм, а лише визначають порядок застосування

діючих норм, встановлених Законом. До іншої групи належать роз'яснення методичного характеру, які видаються Міністерством у межах його компетенції у формі наказів та інструкцій з питань діяльності підлеглих йому органів соціального захисту населення, що входять у систему Міністерства.

До підзаконних нормативних актів, що регулюють відносини з соціального забезпечення, належать накази центральних органів – Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування України, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства фінансів, Нацбанку України. Вони приймаються самостійно чи спільно. Так, порядок огляду громадян і встановлення групи інвалідності, визначення характеру професійного захворювання регулюються в основному нормативно-правовими актами, прийнятими Міністерством охорони здоров'я України.

Більшість актів, що виходять від центральних органів, носить інформаційний інструктивно-методичний характер. Як правило, керівники відомств своїми наказами доводять до відома підвідомчих організацій і установ закони, укази, постанови органів державної влади. У ряді актів Міністерства праці та соціальної політики конкретизується порядок надання і розміри окремих видів соціальних виплат і послуг, в основному з побутового обслуговування непрацездатних у інтернатних закладах, з працевлаштування, протезування інвалідів, забезпечення їх засобами пересування, транспортом і т.д.

Джерелами права соціального забезпечення є міжнародні договори (угоди), що Україна уклала з зарубіжними країнами чи країнами, що приєдналися до них в порядку правозаступництва, підтвердила свої зобов'язання щодо міжнародних договорів колишнього Союзу РСР про співробітництво у сфері соціального забезпечення і на які дала згоду Верховна Рада України.

Двосторонні міждержавні угоди про співробітництво у галузі соціального забезпечення громадян укладені між Україною та Королівством Іспанія. Угода підписана 07.10.96 р., ратифікована 17.12.97 р., набула чинності 27.03.98 р.; Договір між Україною та Латвійською Республікою про співробітництво у галузі соціального забезпечення. Підписана 26.02.98 р. Ратифікована 19.03.99 р. Набула чинності 11.06.99 р. Міжурядові угоди укладені між урядом України та урядом Азербайджанської Республіки про співробітництво у галузі пенсійного забезпечення. Підписана 28.07.95р. Ратифікована 07.05.96 р. Набула чинності 02.11.96 р.; Угода між урядом України та урядом Республіки Білорусь про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення. Підписана 14.12.95 р., набула чинності 11,02.97 р. Угода між урядом України та урядом Республіки Грузія про співробітництво у галузі пенсійного забезпечення. Підписана у м. Тбілісі 09.01.95 р., ратифікована 22.11.95 р. Набула чинності 22.12.95 р. Договір між Кабінетом Міністрів України і урядом Естонської Республіки про співробітництво у галузі соціального забезпечення. Підписаний у м. Києві 20.02.97 р., ратифікований 4.11.97 р. Набув чинності 28.01.98 р. Угода між урядом України та урядом Республіки Молдова про співробітництво у галузі пенсійного забезпечення (з Підсумковим протоколом). Підписана Угода розповсюджується на дві категорії громадян, проживаючих в Україні. Перша – на тих, кому вже була призначена пенсія на території Російської Федерації. І інша – на тих громадян, які мають пільговий стаж роботи в несприятливих кліматичних умовах, але переїхали в Україну до досягнення пенсійного віку. їм буде виплачуватися частка пенсій, відповідно тривалості їх стажу, який вони мали з 1 січня 1991р., та при умові досягнення пенсійного віку.

Опрацьовані з іншими міністерствами і відомствами та підготовлені до підписання проекти угод:

– Угода між Україною та Словацькою Республікою про соціальне забезпечення громадян;

– Угода між Україною та Чеською Республікою про соціальне забезпечення громадян;

Адміністративний Договір щодо виконання Угоди між Україною та Королівством Іспанія про соціальне забезпечення¹. Відповідно до Конституції України міжнародні угоди є частиною національного законодавства України і застосовуються відповідно до норм, установлених для цього виду актів.

1.3. Державні органи, що здійснюють управління соціальним забезпеченням

Діюча система державних органів, у тому числі здійснюючих управління соціальним забезпеченням, визначена Конституцією України й іншими законодавчими актами. Вона є відображенням цілей і задач, що стоять перед державою на сучасному етапі. Зміст діяльності того чи іншого органу і його функції залежать, як відомо, від характеру того об'єкта, для управління яким створений цей орган. Цим саме і відрізняються органи управління один від одного.

Об'єкт управління – найважливіша ознака розмежування різних систем державних органів, що розкриває зв'язок об'єкта і суб'єкта управління, що у літературі іноді називають системою, що управляється і управляє [32].

Існують різні кваліфікуючі ознаки державних органів. Наприклад, за характером функцій органи державної влади поділяються на законодавчі, виконавчі і судові. У системі органів, що здійснюють управління

соціальним забезпеченням, виділяються насамперед органи законодавчої і виконавчої влади. Вони займають першорядне місце у структурі органів державної влади і відіграють провідну роль в управлінні всією системою соціального захисту населення.

Єдиним органом законодавчої влади в країні є Верховна Рада України. Вона приймає закони про основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення затверджує основні показники витрат, що включаються в Державний бюджет, визначає розмір (тарифі обов'язкових страхових внесків підприємств, організаційної компетенції.

Систему органів державної виконавчої влади представляють центральні органи і місцеві державні адміністрації. Вищим органом у системі виконавчої влади є Кабінет Міністрів України. До його компетенції належать питання, пов'язані з удосконаленням системи соціального забезпечення, реалізацією і дотриманням гарантій, передбачених законодавством про пенсійне забезпечення. Кабінет Міністрів щорічно додає на підтвердження Верховної Ради Державний бюджет, складовою частиною якого є витрати на соціальне забезпечення, і вживає заходів до його виконання. Кабінет Міністрів подає пропозиції Президенту України про створення, реорганізацію і ліквідацію міністерства, призначення міністра праці та соціальної політики України, затверджує склад колегії міністерства заслуховує звіти і дає оцінку його роботі.

Одним з центральних органів державної виконавчої влади, що здійснює функції управління соціальним забезпеченням у країні, є Мінпраці, яке підпорядковане Кабінету Міністрів. Задачі і функції Міністерства визначені Положенням про Міністерство, затвердженим Президентом України 30 серпня 2000 р. №1035/2000. На Міністерство покладено впровадження в життя єдиної державної політики у сфері соціального забезпечення і соціального захисту пенсіонерів, інвалідів,

самотніх. У межах своїх повноважень Міністерство організує виконання законодавства України, здійснює контроль за його виконанням, узагальнює практику застосування законодавства з питань, що входять у його компетенцію, розробляє і подає їх на розгляд Кабінету Міністрів України.

Коло повноважень Міністерства досить широке. Однак більшість з них Міністерство виконує через свою систему обласних, районних (міських) управлінь соціального захисту населення, що входять до складу місцевих державних адміністрацій за принципом подвійного підпорядкування.

При виконанні своїх функцій Мінпраці взаємодіє з Пенсійним Фондом та іншими центральними органами державної виконавчої влади, державними адміністраціями й органами місцевого самоврядування.

Управління соціальним забезпеченням здійснюється у вигляді виконавчо-розпорядницької діяльності органів соціального захисту населення. Міністерство в межах своїх повноважень видає на основі й у виконанні діючого законодавства накази, організує і контролює їхнє виконання, дає роз'яснення з питань пенсійного забезпечення громадян.

У зміст управління соціальним забезпеченням входять чисельні і різноманітні види діяльності:

- організація роботи органів соціального захисту населення з призначення пенсій і допомог;
- здійснення контролю з надання інвалідам, ветеранам війни і праці, сім'ям загиблих військовослужбовців, сім'ям з дітьми і іншим громадянам встановлених пільг;
- розгляд пропозицій, заяв і скарг громадян з питань, що входять у компетенцію Міністерства, і вживання заходів до усунення причин, що викликають скарги;

– здійснення у встановленому порядку міжнародного співробітництва з питань пенсійного забезпечення, соціального захисту пенсіонерів, інвалідів та інших соціально незахищених громадян.

У системі державних органів, що здійснюють соціальне забезпечення, важлива роль належить управлінню (департаменту) соціального захисту населення обласної державної адміністрації. У межах своїх повноважень, визначених Типовим положенням про Головне управління праці та соціального захисту населення обласної, Київської міської державної адміністрації і управління праці та соціального захисту населення Севастопольської державної адміністрації, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2000 р., обласні управління здійснюють керівництво у сфері соціального забезпечення населення. Характер діяльності обласних управлінь залежить від тих задач, що стоять перед ними. Основними задачами є [110]:

– розвиток соціального забезпечення з метою задовільнення соціально незахищених громадян, керівництво роботою районних і міських органів соціального захисту з призначення і виплати державних пенсій і допомог відповідно до законодавства;

– сприяння працевлаштуванню інвалідів, здійснення їхнього професійного навчання, матеріально-побутового обслуговування;

– надання протезно-ортопедичної допомоги і забезпечення інвалідів засобами пересування; здійснення контролю за наданням пільг громадянам, що мають право на їх одержання;

– здійснення разом з органами місцевого самоврядування, управліннями і відділами обласної державної адміністрації комплексних цільових програм з посилення соціального захисту інвалідів, ветеранів війни і праці, самотніх непрацездатних громадян, розвиток мережі територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів і інвалідів та надомних форм обслуговування;

– забезпечення підвідомчих організацій кваліфікованими кадрами, створення умов для їх закріплення, найбільш широкого використання знань і досвіду працівників.

Обласне управління (департамент) соцзахисту очолює начальник управління, призначений на цю посаду головою обласної державної адміністрації за узгодженням з Мінпраці. Він несе персональну відповідальність за виконання покладених на управління задач, а також за роботу підвідомчих установ і організацій.

Управління є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в установах банків і утримується за рахунок коштів державного бюджету.

Повноваження управління соціального захисту в районах і містах визначені «Типовим положенням про управління праці та соціального захисту населення районної, районної у містах Києві та Севастополі державної адміністрації», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2000 р. У своїй основі вони багато в чому збігаються з повноваженнями обласних управлінь соціального захисту населення, хоча масштаби різні.

Управління соціального захисту населення в сільському районі входить до структури райдержадміністрації, а районне в місті обласного підпорядкування – до складу виконкому ради. Управління районної (міської) ланки, будучи місцевим органом системи соціального захисту населення, ближче усіх, можна сказати, безпосередньо пов'язане з громадянами, що потребують соціального захисту і пенсійного забезпечення. Районне (міське) управління функціонує за принципом подвійного підпорядкування – по вертикалі воно підпорядковується обласному управлінню соціального захисту населення, а по горизонталі – відповідному виконкому ради обласної державної адміністрації.

Районне (міське) управління соціального захисту населення очолюється начальником, який призначається і звільняється головою

районної державної адміністрації, а в міських районах і містах обласного підпорядкування – виконками ради за узгодженням з начальником Головного управління праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації.

У компетенцію районних (міських) управлінь соціального захисту населення входять питання:

- розгляд заяв про призначення державних пенсій і допомог, їхнього перерахунку, видачі пенсійних посвідчень, особистих книжок матерям, що одержують щомісячні допомоги;

- надання правової допомоги підприємствам, установам і організаціям у підготовці документів для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

- сприяння громадянам в одержанні документів, необхідних для призначення пенсій і допомог;

- підготовка пропозицій місцевим радам про встановлення нормативів робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів.

Управління соцзахисту разом з відповідними державними органами здійснює:

- працевлаштування інвалідів, направляє їх на медико-соціальну експертну комісію на огляд і встановлення групи інвалідності;

- організує матеріально-побутове обслуговування інвалідів, ветеранів війни і праці, веде облік пенсіонерів і інвалідів і видає тим, хто потребує лікування, путівки в санаторно-курортні установи, забезпечує інвалідів засобами пересування у встановленому порядку;

- веде облік утримання в будинках-інтернатах (пансіонатах), контролює роботу будинків-інтернатів, розташованих на території району;

- забезпечує видачу адресної цільової грошової і натуральної допомоги малозабезпеченим громадянам, проводить інвентаризацію

пенсійних (особистих) справ і особистих рахунків пенсіонерів, що одержують допомогу у встановленому законодавством порядку;

– розглядає у встановлений термін звертання громадян і здійснює інші види діяльності, віднесені до компетенції управління.

Таким чином, питання, що розглядає районне (міське) управління соціального захисту населення, дуже важливі. Саме в цій ланці управління йде найбільш інтенсивна оперативна робота з призначення пенсій. На нього покладається основна вага здійснення соціального забезпечення громадян, і компетентність цієї ланки повинна бути досить високою. Саме районне (міське) управління виконує, власне кажучи, функції первинної ланки, що управляє соціальним забезпеченням, і безпосередньо здійснює захист прав і законних інтересів пенсіонерів.

Районне (міське) управління соціального захисту населення приймає імперативні, владні рішення про призначення пенсій і допомог, з якими не можуть не рахуватися інші державні органи, підприємства, установи, організації і громадяни.

Специфічні функції управління соціальним забезпеченням виконує Пенсійний-фонд України і його регіональні органи в областях і районах. Діяльність цих органів регламентується Положенням про Пенсійний фонд України. Пенсійний фонд України, як і Міністерство праці та соціальної політики, є центральним органом державної виконавчої влади. Він здійснює управління пенсійними коштами в масштабах країни і фактично постає гарантом стабільності державної системи пенсійного забезпечення. Фонд як самостійна фінансово-банківська система діє в Україні з 1992 р. Він був створений на базі Українського республіканського відділення колишнього Пенсійного фонду СРСР. Кошти Пенсійного фонду – це обов'язкові внески (збори) підприємств, організацій і громадян. Розмір (тарифи) страхових внесків установлюються законодавством. На Пенсійний фонд покладається завдання збору й акумуляції коштів на

обов'язкове державне пенсійне страхування. З 1995 року бюджет Пенсійного фонду щорічно затверджується Кабінетом Міністрів України і не входить до Державного бюджету України.

Пенсійний фонд і його органи на місцях – обласні управління і районні відділення наділені правом контролю і стягнення в безперечному порядку не внесених у фонд страхових внесків разом з нарахуваннями, а також можуть застосувати інші фінансові санкції (штрафи) на посадових осіб відповідно до чинного законодавства.

Висновки до розділу 1

Отже, управління соціальним забезпеченням являє собою дуже важливу частину загальної системи державного управління. Йому властиві ті ж принципи, що характерні для управління взагалі, хоча тут є свої особливості. Воно повинно бути засновано насамперед на принципі законності, що має сьогодні велике значення, тому що йде процес формування правової держави, стверджується принцип верховенства права.

Принцип законності в здійсненні управління соціальним забезпеченням означає виконання усіх правових розпоряджень. Невиконання їх, обхід закону з посиланням на місцеві умови чи неправильне тлумачення його – неприпустимі. Крім того, принцип законності зобов'язує точно виконання встановленої процедури прийняття управлінських рішень, інакше вони можуть бути визнані незаконними.

У той же час було б неправильно зводити вимоги дотримання законності лише до прийняття управлінських рішень. Встановлення режиму законності залежить не тільки від своєчасного прийняття

управлінських рішень, але насамперед від того, як самі працівники органів соціального захисту практично реалізують ці рішення. Реалізація норм права і прийнятих на їх основі управлінських рішень залежить від ряду організаційних факторів. До них належать:

- інформованість працівників про чинне законодавство у сфері соціального забезпечення;
- визначення кола безпосередніх виконавців;
- розробка порядку реалізації нормативно-правових актів;
- навчання виконавців прийомам і методам роботи;
- забезпечення взаємодії між органами соціального захисту населення й інших органів державної виконавчої влади;
- виготовлення форм обліку і звітності й іншої бухгалтерської документації;
- налагодження систематичного контролю за ходом виконання нормативно-правових актів;
- встановлення відповідальності за порушення законодавства.

РОЗДІЛ 2

РОЛЬ І МІСЦЕ МЕНЕДЖМЕНТУ

У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Історичні етапи становлення управлінської системи соціального забезпечення

Перші згадки про адміністративний контроль на базі звітностей були знайдені на території сучасного Іраку (шумерська цивілізація) і датуються 3 000 р. до н. е. Зафіксовані письмові документи, які подавалися у звітному порядку головному жерцю В цей же час зафіксовано найдавніші письмові документи з інвентаризації.

У Ст. Римі також було чимало прикладів ефективного управління. Найвідоміший реорганізатор-управлінець – Діоклетіан, який ставши на престол зрозумів, що його імперія стала некерованою. Надто багато питань імператор був змушений вирішувати самостійно. Він запропонував нову систему з більшою кількістю рівнів управління, що дозволила б оптимізувати співвідношення централізації та децентралізації влади [64].

Важливий внесок у формування передумов управлінської теорії зробила церква, запровадивши обов'язки служителів церкви різних рівнів. Чіткі формулювання цих обов'язків забезпечувало надходження інформації та розпоряджень від Папи Римського до мирян, тобто була створена ефективна комунікативна мережа.

Велика Британія (1700-1780 р.) – початок розвитку теорії менеджменту, яка була зумовлена потребою організації виробничої сфери, яка у цей час швидко розвивалася. Спочатку виникає система неорганізованої промисловості, коли виробники виготовляли продукцію вдома («кустарне виробництво»). Після цього з'являються підприємці, які пропонують забезпечити кожного виробника необхідними матеріалами за певну суму. З'являється фабрична система, для якої є характерним розміщення під одним дахом багатьох верстатів, що працювали за допомогою енергії. Управління при фабричній системі характеризується суворим контролем операцій.

Менеджмент соціальної роботи як один із напрямів управлінської діяльності визначився в практиці соціальної роботи лише в другій половині ХХ ст. У зв'язку з цим в наукових джерелах ще не склалося загально визнаного поняття «менеджмент соціальної роботи», що суттєво ускладнює становлення та подальший розвиток теорії і практики соціальної роботи в Україні. За таких обставин значно актуалізується проблема осмислення сутності та змісту менеджменту соціальної роботи, дослідження його структурно-функціональних і предметно-технологічних характеристик, що вимагає, перш за все, звернутись до концептуальної еволюції його теоретичних витоків.

Аналіз переваг існуючих наукових шкіл та концепцій сучасного менеджменту в контексті можливостей їх використання в управлінні соціальною роботою дозволить, на наш погляд, більш предметно окреслити теоретичний простір щодо визначення сутності і змісту менеджменту соціальної роботи.

Підхід з позицій виділення різних наукових шкіл в управлінні виник на початку ХХ століття. До фундаторів першої школи наукового управління, поряд із Фредріком Тейлором, відносять також Френка й Лілію Гілберт, а також Генрі Форда та Генрі Ганта. Основна ідея школи

наукового управління полягала у досягненні більшої ефективності роботи за допомогою вдосконалення трудових операцій на основі наукового аналізу змісту самої роботи та визначення її основних операцій та елементів з використанням методів спостереження, вимірювання, логічного аналізу послідовності трудових операцій тощо. Ключовим моментом цього підходу був взаємозв'язок між виробництвом, раціоналізацією праці та її оплатою: хто виробляв більше, той і більше заохочувався. Варто відзначити, що представники школи наукового управління не відкидали важливості людського фактору, а навпаки, – використовували певні методи його стимулювання. А норми виробництва, в свою чергу, передбачали неминучі перерви й невеликий відпочинок, що робило їх реалістичними та справедливими, а, окрім цього, визнавалася також важливість фахового відбору і навчання персоналу. До переваг цієї наукової школи слід віднести виділення управлінської роботи в окрему функцію, яку мають виконувати спеціалісти з управління. Однак школа наукового управління обмежувалася дослідженням власне виробництва, тобто підвищенням ефективності на низовому, тобто технологічному рівні управління, що в подальшому гальмувалося обмеженням застосування наукового управління в масштабах всієї організаційної системи (підприємства, фірми, організації) [49].

Подолати цю обмеженість змогли представники адміністративної (класичної школи управління), виникнення якої пов'язано із французьким фахівцем А.Файодем, а також з Л.Урвіком, Д.Муні, А.Рейлі і А.Слоуном. Їх головною турботою була ефективність роботи всієї організації загалом. Вони намагалися подивитись на організацію з позицій більш широкої перспективи, а також визначити їх загальні характеристики та закономірності. Основна ідея класичної або адміністративної школи управління полягає в тому, що існують певні універсальні принципи управління, які можуть забезпечити успіх будь-якої організації. Розробка

цих принципів охоплювала два основних аспекти. По-перше, створення раціональної системи управління організацією шляхом визначення основних функцій діяльності і кращого способу розподілу її на підрозділи чи робочі групи. А по-друге, це побудова раціональної структури організації та ефективного управління діяльністю персоналу. У сукупності цих обох аспектів управління з позицій цієї наукової школи вперше розглядається як універсальний управлінський процес, реалізація якого вимагає виконання певної кількості взаємопов'язаних функцій управління, що забезпечуються на основі впровадження 14 універсальних принципів. Вони включають такі принципи: розподіл праці, лінія влади або повноваження і відповідальність, дисципліна, єдиноначальність, єдність напрямку, підпорядкованість особистих інтересів загальним, заохочення персоналу, централізація, скалярний ланцюжок, порядок, справедливість, стабільність робочого місця для персоналу, ініціатива, корпоративний дух.

«Подальший розвиток наук про поведінку, зокрема психології та соціології сприяв виникненню школи поведінкових наук, у витоків якої стояли К. Арджиріс, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор та Ф. Герцберг. Предметом їхнього дослідження були різноманітні аспекти соціальної взаємодії і мотивації праці, характеру влади й авторитету, організаційної поведінки і комунікацій в установах, а також проблеми лідерства, зміни змісту роботи і якості трудового життя. Ці та інші поведінкові механізми використовувалися для допомоги працівникам в усвідомленні ними власних можливостей, а також для побудови організаційних зв'язків і управління персоналом загалом. Основною метою цієї школи було збільшення ефективності організації за рахунок підвищення потенціалу її людських ресурсів. Більше того, головна ідея поведінкового підходу полягала ще й в тому, що правильне застосування психологічної науки, тобто науки про поведінку, має сприяти підвищенню ефективності діяльності як окремого працівника, так і організації в цілому» [28].

«Продовженням розвитку зазначених теорій стало започаткування американським соціологом і психологом Е. Мейо «школи людських стосунків». Новий напрям в теорії управління полягав у наступному: чітко розроблені операції і добра заробітна плата не завжди підвищують продуктивність праці.

Основні тези Е. Мейо:

люди в основному мотивуються соціальними потребами і відчують свою індивідуальність завдяки своїм стосункам з іншими людьми;

у результаті промислової революції та раціоналізації процесу праці сама робота значною мірою втратила привабливість, тому люди шукають задоволення у соціальних взаєминах;

люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до спонукань і засобів контролю, що використовуються керівниками;

робітник виконає розпорядження керівника, якщо останній зможе задовольнити соціальні потреби своїх підлеглих і їх бажання бути зрозумілими.

Особливості розглянутої концепції:

людей потрібно любити, поважати і розглядати їх як частку колективу;

основний обов'язок керівника – переконати кожного працівника в тому, що він є часткою колективу;

керівник повинен пояснювати свої плани підлеглим та обговорити з ними їхні цілі. Він повинен також спонукати їх до участі в процесі планування та прийняття рішень з поточних питань;

у вузьких межах окремим особам і групам повинно бути дозволено самостійно визначати та контролювати свої плани;

участь підлеглих у процесі комунікації та прийняття рішень допоможе їм задовольнити свої потреби у вияві ініціативи та отримання визнання;

високий моральний стан та менший опір формальної влади можуть привести до зростання продуктивності праці» [90].

Отже, школа людських стосунків зосередилася на методах налагодження міжособистісних стосунків.

Головне обмеження цієї школи полягає в абсолютизації можливостей психології управління щодо керівництва поведінкою працівників за будь-якої ситуації. Практика сучасного кадрового менеджменту в той же час не підтверджує подібної універсальності. Водночас, розвиток математики, статистики, особливо комп'ютерних наук, створив нові можливості для дослідження різноманітних операційних проблем організації, а також більш широкого використання в сфері управління кількісних методів. Це й сприяло виникненню нової школи науки управління або школи кількісних методів. Основним завданням кількісної школи в менеджменті є забезпечення керівників інформаційною базою необхідною для прийняття рішень. Представники технологічного спрямування чинять великий вплив на формування даної школи. Дослідження в межах кількісної школи передбачає реалізацію певних дій:

1) виявлення операційної проблеми;

вироблення моделі ситуації, яка спрощує реальність і подає її абстрактною;

надання змінних моделі кількісних значень з метою опису кожної змінної.

Більшість методів і засобів кількісної школи мають такі характеристики: головна увага зосереджується на прийнятті рішень. Основний кінцевий результат аналізу втілюється у вигляді керуючого впливу. Процес прийняття рішення є основною складовою повсякденної діяльності керівників усіх рівнів; економічна ефективність. Вибір керуючого впливу має здійснюватися на основі порівняння величин, які характеризують стан підприємства і впливають на його стан в

майбутньому (затрати, доходи, прибуток). Використання формалізованих математичних моделей, які є можливими варіантами вирішення проблеми. Модель – це форма зображення реальності. Моделі полегшують розуміння складної реальності. Процедури перетворення даних повинні бути зрозумілими, щоб будь-який аналітик міг отримати на основі однакових даних однієї ті ж результати.

2.2. Поняття сучасного соціального менеджменту, його зміст та термінологія

Менеджмент – це управління (планування, регулювання та контроль), керівництво та організація виробництва; сукупність методів, засобів, форм управління виробництвом для делегування поставлених завдань чи мети [11].

Менеджер – управлінець, директор, найманий професійний керівник, що не є власником фірми.

Менеджмент в соціальній роботі є одним із видів соціального управління. Виокремлюють шість основних значень розуміння менеджменту в соціальній роботі:

організаційно-структурне – ключовими проблемами тут є такі: хто повинний виконувати соціальну роботу; які органи та установи повинні цим займатися і яка ефективність їхньої діяльності. При цьому управління у соціальній роботі організовується на різних ієрархічних рівнях (загальнодержавному, регіональному, місцевому) і має організаційні структури управління.

функціональне – передбачає, що різні організаційні структури управління у системі соціального захисту виконують визначені функції: загальні і конкретні.

професійно-діяльнісне – трудовий менеджмент у соціальній роботі – це особливий вид діяльності, яким займається визначена категорія людей, які називається управлінськими кадрами, персоналом управління або менеджерами соціальної роботи.

процесуальне – менеджмент у соціальній роботі – це процес постановки цілей та завдань, а також організація практичної діяльності у сфері соціальної роботи спрямована на досягнення певної мети за допомогою різних засобів, форм і методів управлінської діяльності.

гносеологічне – менеджмент у соціальній роботі являє собою наукову дисципліну, що вивчає закономірності, принципи, структуру, функції професійної діяльності процесу управління. Складовими частинами даної науки є певна методологія, відповідні теорії, певні методики, а також мистецтво практичної управлінської діяльності.

навчально-освітнє – менеджмент у соціальній роботі розглядається як навчальна дисципліна, яка є складовою навчальних планів, щодо підготовки, перепідготовки управлінського персоналу для системи соціального захисту [54].

Менеджмент соціальної роботи виступає як елемент, складова частина соціального управління в цілому. У зв'язку з цим, він несе на собі загальні характеристики й ознаки соціального управління. Разом з тим, існують й певні специфічні характеристики, пов'язані з особливостями соціальної роботи як об'єкта управління.

Для здійснення управління соціальною роботою на всіх ієрархічних рівнях доцільно спиратись на теоретичні та методичні засади сучасного менеджменту, зокрема: розглядати установу соціальної роботи як соціальну організацію та об'єкт менеджменту соціальної роботи; виділяти

в якості суб'єкта менеджменту соціальної роботи управлінський персонал (тобто менеджерів-фахівців), змістом роботи якого є реалізація таких основних управлінських функцій, як планування, організація, мотивація та контроль, а також об'єднуючих функцій – прийняття рішень і комунікації; доцільно здійснювати структурування управлінської діяльності в установах соціальної роботи, виділяючи в них відповідні рівні управлінської діяльності; вищий, середній та низовий, передбачаючи при цьому й відповідні вимоги до професійно-кваліфікаційної підготовки управлінського персоналу кожного ієрархічного рівня.

Унікальність складності менеджменту соціальної роботи визначаються такими чинниками:

- 1) домінування якісних показників ефективності діяльності над кількісними та наявність певних протиріч між ними;
- 2) робота, яку виконують соціальні працівники, різнорольова, полуфункціональна, різнопрофільна та складна;
- 3) більшість проблем соціальної роботи за своєю природою вимагає прийняття термінових та невідкладних рішень;
- 4) соціальна робота не допускає невизначеності та помилок (від фахівця з соціальної роботи залежить доля людини);
- 5) виробнича діяльність (наприклад, соціальна допомога чи соціальна профілактика) тісно пов'язана з іншими видами робіт, таких як медична, і патронатна, педагогічна, управлінська, інформаційна тощо, що вимагає високого ступеня координації дій різних професійних груп та різних за рівнем і статусом соціальних служб та організацій;
- 6) соціальна робота вимагає одночасно інтегрованого та спеціалізованого підходу, а соціальні працівники – фахівці більш високого рівня управління, перш за все беруть честь свого «мундира» і віддані в більшій мірі своїй професії (взаємодія з клієнтом), ніж інтересам соціальної служби, яка для них нібито опиняється на другому місці;

7) соціальна робота потребує від фахівців подвійного фокусування: на ресурси клієнта та соціального середовища;

8) в більшості соціальних служб або установ соціальної роботи існують подвійні повноваження (наприклад, соціальний контроль – соціальна допомога), що викликає певні проблеми в координації управлінських дій та призводить до змішування професійних та посадових ролей.

Форми розподілу управлінської діяльності:

горизонтальна – розміщення конкретних керівників по окремих підрозділах (фінансовий, виробничий, служба маркетингу);

вертикальна – розподіл праці підлеглих керівництвом створює в результаті рівні управління. Кожна організація має свою певну визначену, притаманну саме їй кількість рівнів управління.

Рівні розподілу управлінської діяльності:

Технічний – керівники найнижчої ланки (lower менеджери) здійснюють безпосереднє управління робітниками і працівниками (не управлінцями), проводять контроль за виконанням виробничих завдань і забезпечують надходження оперативної інформації для керівників вищих ланок, відповідають за використання ресурсів, обладнання тощо.

Адміністративний – керівники управлінь і середніх відділів (middle менеджери) займаються управлінням і координацією всередині організації, узгоджують різні форми діяльності і зусилля різних підрозділів організації. Керівники середньої ланки контролюють роботу молодших начальників. Вони визначають проблему, починають обговорювати, розробляють творчі пропозиції, готують інформацію для рішень, що приймаються керівниками вищих ланок і передають ці рішення в технологічно зручній формі як конкретні завдання низовим керівникам.

Інституційний – вища керівна ланка (top менеджери) займається виробленням довгострокових, перспективних планів, формулюванням

завдань, адаптацією організації до різних змін, управлінням відносинами між організацією і зовнішнім середовищем, а також суспільством, в якому функціонує дана організація.

Управління соціальною роботою здійснюється на трьох рівнях соціальної організації українського суспільства: 1) держава (країна); 2) регіон (область, місто, район); 3) конкретна установа соціальної роботи.

Виділяють чотири найважливіші підходи до управління як до науки [46; 103; 115; 129]:

1) підхід з позиції виділення різних шкіл в управлінні;

2) процесуальний підхід, що розглядає управління як безперервну серію взаємопов'язаних управлінських функцій;

3) ситуаційний підхід передбачає, що придатність різних методів управління визначається ситуацією. Найефективніший метод в даній ситуації той, що найбільше їй відповідає. Ситуаційний підхід пов'язаний із фактором ймовірності здійснення подій, залежний від випадковості, обставин, що склалися або від ситуації. Він прагне пов'язати конкретні прийоми і концепції з визначеними конкретними ситуаціями, для ефективного досягнення завдань організації;

4) системний, який передбачає організацію як сукупність взаємопов'язаних елементів: людей, структури, завдань і технологій, які орієнтовані на досягнення визначеної мети в умовах зовнішнього середовища, що змінюється.

Система – це деяка цілісність, що складається із взаємопов'язаних частин, кожна з яких робить свій внесок у характеристики цілей.

Всі організації є системами. Існує два види систем: відкриті і закриті. Взагалі термін «менеджмент», на думку багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, правомірно відносити лише до класу управління соціальними системами. Тому, саме в цьому контексті розрізняють соціально-політичний менеджмент, менеджмент виробничої сфери та

менеджмент невиробничої сфери, зокрема, й менеджмент соціальної роботи. Як і управління, термін «менеджмент», окрім вище перерахованих основних його видів, включає ще й відповідні рівні (організація (тобто установа, заклад, підприємство) – регіон – галузь – сфера – країна), а також основні форми (менеджмент матеріальних ресурсів і менеджмент людських ресурсів) та численні підвиди (фінансовий менеджмент, кадровий менеджмент, маркетинговий менеджмент і т.д.).

Водночас, як показує аналіз, однією з найважливіших тенденцій сучасного менеджменту загалом і менеджменту соціальної роботи зокрема (як типу управління установою соціальної роботи в умовах ринкових відносин), є його диверсифікованість, яка головним чином являє собою сполучення різноманітних форм, підходів, цілей, об'єктів управління, функцій і т. ін. Ці тенденції викликані, насамперед, потребами реальної соціальної практики, головної із яких є диверсифікованість суспільного виробництва товарів і послуг. Однак і внутрішні потреби самого менеджменту також змушують його диверсифікуватись. Це потреби раціонального використання управлінського потенціалу, його організаційних форм, що мають відповідати на сучасному етапі стратегії і динаміці суспільного розвитку, а також орієнтувати на якість і ефективність управлінської діяльності.

Типологія менеджменту соціальної роботи ще недостатньо висвітлена в сучасній науково-методичній літературі. Однак в організації сучасних управлінських знань вона виконує дві основні функції. По-перше, вона, показуючи можливі типи управління, дозволяє глибше зрозуміти, як здійснюється управління соціальною роботою, від чого залежить його успіх. А по-друге, типологія менеджменту дозволяє ще й розкрити сутнісні властивості і характеристики видових особливостей менеджменту соціальної роботи.

Поряд з цим, типологія менеджменту соціальної роботи надає також істотну допомогу управлінському персоналу у вирішенні багатьох проблем практичного використання управлінських знань, тому що вона показує, як розмаїтість умов, у яких здійснюється управління, вимагає не просто побудови одного якогось варіанта менеджменту, а вибору оптимального варіанта за визначеними правилами типологічного аналізу і подальшого його коригування на основі додаткових критеріїв, виходячи із конкретних обставин. Одне слово, типологія – це упорядковане і систематизоване уявлення про менеджмент соціальної роботи. Виходячи із цього, правомірним буде виділення двох різновидів типологічного аналізу менеджменту соціальної роботи: дуалістичної та багатокритеріальної (або багатofакторної) типологій менеджменту соціальної роботи.

Перший різновид типологічного аналізу відбиває дуалістичний підхід до визначення типів управління соціальною роботою, згідно з яким вони виділяються за двома протилежними характеристиками, які не виключають, а доповнюють одна одну в конкретних умовах управлінської діяльності. До таких типів відноситься внутрішній (інтро-) та зовнішній (інфра-) менеджмент, стратегічний і тактичний менеджмент, формальне й неформальне, стає й нестале, централізоване й децентралізоване, традиційне й інноваційне, професійне та непрофесійне управління тощо.

У той же час дуалістичний підхід щодо визначення типологій менеджменту соціальної роботи, хоча і має свою певну цінність для розуміння характеристик управління соціальною роботою, є дуже обмеженим.

Другий різновид типологічного аналізу, або багатокритеріальна типологія менеджменту соціальної роботи, дозволяє краще орієнтуватися у видовому розмаїтті управління соціальною роботою, а відтак і більш обґрунтовано обирати його необхідні типи. Важливо, щоб ті або інші критерії типологічного аналізу не були випадковими, неупорядкованими, а

також щоб вони максимально покривали широке поле характеристик і ознак управління соціальною роботою та сучасних практичних проблем його здійснення.

Одним із найважливіших критеріїв багатofакторної типології менеджменту соціальної роботи є пріоритети в засобах управління. Відомо, що можна спиратися на різні засоби управління і, в залежності від того, яким засобам надається перевага, управління соціальною роботою може бути адміністративно-командним, економічним, соціально-економічним і технократичним.

Наприклад, адміністративно-командне управління соціальною роботою, в якості головного засобу управлінської діяльності (головної опори менеджера), визнає адміністративну вказівку (команду), виконання якої жорстко контролюється, а система відповідальності при цьому адекватна потребам такого контролю.

Менеджмент соціальної роботи – це самостійний вид професійної діяльності, яка спрямована на досягнення установою соціальної роботи, що діє в ринкових умовах, визначених цілей шляхом раціонального використання матеріальних, людських та інших ресурсів із застосуванням науково-обґрунтованих форм, принципів, функцій і методів управління. Іншими словами, менеджмент соціальної роботи – це наукове управління установою соціальної роботи, яка діє в умовах ринку і ринкової економіки, що означає:

орієнтацію установи соціальної роботи на попит і потреби ринку соціальних послуг, на запити конкретних клієнтів, які потребують конкретної соціальної допомоги, без якої вони не можуть забезпечити нормальне функціонування, що в кінцевому рахунку сприяє виконанню цією установою поставленої мети;

постійне прагнення до підвищення якості і ефективності надання соціальних послуг, тобто до забезпечення одержання найбільш оптимальних результатів з найменшими витратами наявних ресурсів;

визначену організаційно-господарську самостійність, що забезпечує свободу прийняття рішень тим, хто несе відповідальність за кінцеві результати діяльності установи соціальної роботи в цілому чи її підрозділів;

постійне коректування цілей і програм у залежності від потреб та інтересів клієнтів, кон'юнктури ринку соціальних послуг, інших факторів зовнішнього середовища;

– кінцевий результат діяльності установи соціальної роботи, що виявляється на ринку соціальних послуг у процесі обміну діяльністю між нею та певними клієнтами, які є представниками найбільш незахищених верств населення;

– необхідність використання сучасної (комп'ютеризованої) інформаційної бази з метою прогнозування стратегії розвитку засобів і форм соціальної допомоги, різноманітних розрахунків і вибору найбільш раціональних способів для прийняття обґрунтованих, оптимальних і ефективних управлінських рішень в сфері соціального захисту населення.

2.3. Роль управлінця в менеджменті системи соціального забезпечення

Зміни в соціально-економічному, соціально-політичному і соціокультурному житті нашої країни зумовлюють необхідність розгляду питання управлінської діяльності, зорієнтованої на створення системи

управління, адекватної умовам, що наявні на сьогодні. Зміни в соціальній сфері актуалізують проблему управління людськими ресурсами в системі соціального захисту населення. В цьому значенні соціальне управління виконує інтеграційну функцію суспільного організму, регулює суспільні процеси, забезпечуючи тим самим існування і розвиток суспільства як цілісної системи.

Характерним для соціального управління, як виразу певного рівня соціальної культури, є те, що воно завжди впливає на свідомість, поведінку і діяльність людей. Суб'єктом і об'єктом соціального управління, як форми соціальної взаємодії, постає людина. Специфіка соціального управління визначається не тільки рівнем розвитку продуктивних сил і характером виробничих відносин, але і культурою суспільства. Показником прогресивного розвитку соціального управління служить створення ним умов для вдосконалення суспільної системи на користь людей (соціуму), для всестороннього розвитку всіх членів суспільства.

В цьому статусі управління є важливим елементом людської культури, розвиток якої є складним процесом здійснення соціальної взаємодії. Культура часто розглядається як детермінанта соціального життя, що відображається в мові, поведінці, ритуалах і міфах тієї або іншої групи людей. Проте управлінська культура включає атрибутику адміністративної діяльності, елементи організаційної і ділової культури. Тому соціальне управління незмінно несе відбиток соціальної культури суспільства, особливості соціальної політики на макрорівні і ділової культури на мікрорівні.

Нестабільність нашого суспільства породжує безліч соціальних проблем, вирішити які держава не в змозі. Часто спроба адаптації соціального управління до реальної дійсності приводить до різних соціальних суперечностей, вирішувати які доводиться на місцях соціальним працівникам. Таким чином, держава делегує повноваження

ухвалення рішень структурним одиницям системи управління. Соціальний працівник постає в ролі менеджера по управлінню людськими ресурсами. В процесі професійної взаємодії на макро- і мікрорівнях соціального середовища соціальний менеджер впливає на соціальний об'єкт з метою змінити його поведінку для досягнення мети (взаємного розуміння і згоди), ухвалює певні рішення в межах своєї компетенції, регулює спрямованість інформаційних потоків, розробляє стратегію і тактику поведінки з клієнтом [див. 3; 18; 27; 32; 36; 49; 63; 65; 93; 105; 123].

Слід зазначити, що клієнтом соціального менеджменту, тобто соціальним об'єктом є суспільство в цілому (макрорівень), а також індивід в системі соціальних відносин (мікрорівень). Отже, ефективність роботи соціального менеджера залежить від системи правових норм і цінностей суспільства в цілому і його суб'єктивного сприйняття дійсності, тобто від рівня культури самого менеджера. Відповідно основною професійною вимогою в роботі соціального менеджера є високий рівень культури спілкування, оскільки саме комунікативна взаємодія і ділове спілкування складає основну домінанту його професійної діяльності.

Таким чином, професійний портрет соціального менеджера обов'язково повинен включати характеристики комунікативної особи. Саме тому вимагається особливо ретельно розглянути не тільки спеціальні, але і психологічні особливості суб'єктів управлінської взаємодії, зокрема соціального менеджера-управлінця.

Перш за все, слід зазначити загальну специфіку менеджменту в сфері соціального забезпечення, що є функціональною структурою управління, інструментом управління. Існуючі теорії і школи наукового управління лягли в основу науки «менеджмент», визначивши її цілі і задачі. Менеджмент направлений на досягнення щонайвищої ефективності, отримання максимального прибутку і допомагає реалізувати цілі управління.

Менеджмент, ґрунтуючись на методах і принципах управлінської взаємодії, визначає стиль управління і відображає культуру і традиції організації. У зв'язку з цим можна виділити ряд напрямів менеджменту залежно від сфери діяльності і спрямованості організації: фінансовий менеджмент, стратегічний менеджмент, соціальний і т.д. Традиційно менеджмент сприймається як економічна підструктура управління, проте економічна діяльність менеджменту полягає в забезпеченні ресурсами, сировиною, маркетинговими дослідженнями, аналізом і роботою фінансової системи організації, стратегічному плануванні і т.д. [118].

Мобілізація інтересів, інтенцій, соціальних цінностей, узгодження інтересів, координація, соціальний діалог здійснюється при участі в управлінні (державою, спільністю, соціальною групою, фірмою, підприємством) людей. Цією сферою діяльності організації займається соціальний менеджмент. Соціальний менеджмент покликаний забезпечити надійну взаємодію людини і системи, об'єктом соціального менеджменту є люди, соціум (людський ресурс).

Основним компонентом соціального менеджменту є процес безпосередньої взаємодії суб'єкта і об'єкту управління, що виражається в обміні управлінської інформації (комунікації), значить, комунікативний менеджмент є частиною соціального менеджменту. Беручи до уваги те, що комунікативна дія зрештою змінює поведінку суб'єктів комунікативної взаємодії, комунікативний менеджмент повинен враховувати всі особливості комунікативної ситуації, психологічні характеристики суб'єктів управлінської взаємодії, а також різні соціальні чинники, що впливають на мотив і цілі комунікантів. Таким чином, рівень комунікативної компетентності визначає рівень професійної майстерності соціального менеджера. Відповідно в перелік кваліфікаційних характеристик менеджера повинні входити комунікабельність і

комунікативна компетентність, що складає комунікативну професію соціального менеджера.

«Проблема наукового підходу до управління і виявлення специфічних професійних вимог до керівника, а надалі до менеджера розглядалися в роботах Ф. Тейлора, Л. Гілберта, Г. Ганта – представників школи наукового управління, що припускала використання наукового аналізу для визначення кращих способів виконання задач відбору працівників, краще всього придатних для виконання задач, і їх навчання, забезпечення працівників ресурсами, що вимагаються для ефективного виконання задач і завдань; систематичне і правильне використання стимулювання; відділення планової і організаційної роботи від виробничої.

Класична школа управління розвинула принципи управління, описала функції управління, системно підійшла до управління всієї організації (А.Файоль, Л. Урвік, Д. Муні, А. Райлі, А. Слоун). Автори наукового управління і класичного підходу визнавали значення людського чинника, їхні дискусії почасти обмежувалися такими аспектами як справедлива оплата, економічне стимулювання і встановлення формальних функціональних відносин. Положення науки про людську поведінку (бігевіоризм) використовувалися для формування організації так, щоб кожний її працівник міг бути повністю використаний відповідно до його потреб (М. Фоллет, Е. Мейо, А. Маслоу, К. Арджіріс, Р. Лайкерт, Ф. Герцберг). Ці та інші дослідники вивчали різні аспекти соціальної взаємодії, мотивації, характеру влади і авторитету, організаційної структури, комунікації в організаціях, лідерства» [див. 85].

«Питання соціальної комунікації розглянуті в роботах А. Літвака, А. Свеніцького, В. Мясичева, В. Конецької, В. Лабунської, Е. Берна, М. Армстронга, П. Друкера, В. Кноррінга (змістовна сторона комунікативної взаємодії, питання безпосереднього сприйняття та індивідуальні властивості і якості взаємодіючих сторін). Психологічні характеристики

учасників комунікативної взаємодії, процеси впливу людей один на одного, комунікативну компетентність, конфлікти і способи їх вирішення, етика і культура ділового спілкування відображені в працях О. Леонтєва, Б. Ломова, Б. Поршнева, В. Курбатова, Я. Лупьяна. Питань професійної компетентності торкнулося в роботах соціальних психологів В. Бодрова, Е.М. Борисової, В.С. Загурського. Вітчизняними ученими розроблені різні види професіограм і психограм (Е. Иванова «Основи психологічного вивчення професійної діяльності», В. Колінько «Психограмма як чинник вдосконалення профорієнтації молоді на робочі місця», А. Маркова «Психологія професіоналізму», Ю. Поваренков «Критерії професіоналізації і формування структури професійних здібностей»)» [75].

У сучасному суспільстві в процесі зміни соціокультурного середовища на ринку праці з'являється якісно нова професія соціального менеджера, що включає вимоги комунікативної компетентності і високого рівня комунікативної культури. А це вимагає переосмислення культурних і етичних цінностей, що впливають на формування комунікативних здібностей соціального менеджера, в тому числі і у соціальній сфері. Виникає необхідність складання комунікативної професіограми сучасного соціального менеджера, яка міститиме характерологічні і параметричні особливості комунікативного менеджменту, засновані на принципах і законах управлінського спілкування і управління комунікацією, що дозволить уникнути конфліктних ситуацій і досягти максимальної ефективності комунікативної дії в цілях досягнення взаєморозуміння і згоди між суб'єктом і об'єктом соціальної взаємодії.

Для виявлення характерологічних особливостей і параметричних рис соціального комунікативного менеджменту нами використані такі інструментальні методи як опис, аналогія, порівняння, зіставлення. При аналізі характеристики комунікативної професіоргами використані методи теоретичної соціології, соціальної психології і психології особи, метод

компаративізму, контент-аналізу, соціологічні методи символічного інтеракціонізму, методи етнології, етносоціології.

Комунікативний соціальний менеджмент має наступні характерологічні особливості. Комунікативна зацікавленість, що виражається в потребі спілкування; реалізації цілей, задумів; мотивація і стимулювання управлінської взаємодії. Командно-резонансна дія управлінської інформації, злагоджена з внутрішніми властивостями системи управління, що виявляється в правильній просторовій організації управляючої дії. Комунікативна адаптація суб'єктів соціальної взаємодії, що полягає в правильному сприйнятті і розумінні аперцепційної бази суб'єктів соціальної взаємодії. Стратегія управлінської взаємодії ґрунтується на принципах і нормах комунікативної культури, що дозволяє досягти максимальної ефективності комунікативної дії.

Суб'єктом комунікативного соціального менеджменту є комунікативна особа, що бере участь в процесі управління; об'єктом є безпосередньо процес соціальної взаємодії (соціальне управління і управління комунікацією); комунікативний менеджмент включає і позамовні сутності (відношення, дія, стан, емоції, знання, переконання і т.д.), на які опосередковано впливають соціальні чинники, такі, як статус і роль; успішність міжособистісної комунікації в процесі управління визначається параметрами індивідів як комунікативних осіб.

Соціальні і загально-психологічні чинники, виступаючи в системі комплексної дії на індивіда як суб'єкта управлінського спілкування, допомагають формуванню у нього навичок ефективної комунікативної взаємодії, тим самим, визначаючи соціальну роль, соціальний статус в управлінській ієрархії.

Ефективність управлінської взаємодії залежить від наступних чинників: а) потреби в спілкуванні (комунікативна зацікавленість), б) правильного сприйняття і розуміння аперцепційної бази суб'єктів

соціальної взаємодії, в) уміння проникнути в комунікативний задум того, хто говорить, г) здібності суб'єктів управлінської взаємодії варіювати способами мовного уявлення залежно від ситуації, д) умілого включення в процес управлінської дії зовнішніх соціальних чинників, е) дотримання норм і правил комунікативної культури [89].

Комунікативна професіограма соціального менеджера є частиною загальної професіограми і включає когнітивний, мотиваційний і функціональний параметри. Мета комунікативної професіограми – інформаційна дія на суб'єкт управління для зміни його поведінки на користь мети, місії і стратегії організації. Комунікативна професіограма менеджера будується на культурних, етичних і моральних принципах конкретної організації в конкретних економічних умовах.

Висновки ряду авторів [22; 96; 129; 134], які зроблені в результаті дослідження якісних і параметричних показників комунікативної компетентності, складових в сукупності норми і правила комунікативної культури, дозволили сформуванню комунікативну професіограму соціального менеджера у сфері соціального забезпечення. Одержаний результат є зразком комунікативної професіограми, проте, це зовсім не говорить про її універсальність. В практичній діяльності соціального менеджера-управлінця знання основних імперативів і професійних характеристик дозволяють підвищити рівень комунікативної культури, оскільки комунікативна культура включає не тільки правила ділового етикету, але і знання теоретичних основ, психологічних феноменів і ситуативних мотиваторів комунікативної взаємодії.

Висновки, зроблені в результаті дослідження якісних і параметричних показників комунікативної компетентності, складових в сукупності норми і правила комунікативної культури, дозволили сформуванню комунікативну професіограму соціального менеджера, що відображає мотиваційну і операційну структуру діяльності. У практичній

діяльності соціального менеджера-управлінця у сфері соціального захисту знання основних імперативів і професійних характеристик дозволяють підвищити рівень комунікативної культури. Оскільки комунікативна культура включає не тільки правила ділового етикету, але і знання теоретичних основ, психологічних феноменів і ситуативних мотиваторів комунікативної взаємодії.

Аналізуючи одержані результати можна висновувати, що специфіка діяльності менеджера соціальної роботи укладена в тому, що комунікативна взаємодія постає окремим видом діяльності, що дозволяє визначити комунікативний соціальний менеджмент складовим менеджменту соціальної роботи. Менеджер-управлінець соціальної роботи повинен бути комунікабельною особою, оскільки його основне поле діяльності – професійне спілкування. Ефективність реалізації комунікативних здібностей залежить від різних сторін спілкування, правильної організації комунікативної взаємодії, етики і культури ділової поведінки взаємодіючих сторін. Проблемою реалізації комунікативної компетентності є бар'єри, що виникають в результаті неправильної організації комунікативної взаємодії, недотримання ділового етикету і культури спілкування.

Закони управління спілкуванням дозволяють побудувати процес комунікативної взаємодії стратегічно правильно і ефективно по відношенню до досягнення комунікативних цілей. Рівень комунікативної культури соціального менеджера залежить від ступеня володіння патернами теорії комунікації, комунікативної компетентності, а також від здатності реалізувати комунікативні навички з урахуванням етики ділового спілкування і культурних традицій. Сукупність комунікативних здібностей, якими повинен володіти соціальний менеджер, є високим рівнем комунікативної культури і відображається в мотиваційній і операційній сфері діяльності в комунікативній професіограмі.

Таким чином, результати дослідження мають теоретичну значущість і можуть бути використані для підготовки соціальних працівників, а також для роботи практикуючих соціологів в плані переосмислення ціннісних орієнтирів, що дозволить уникнути конфліктних ситуацій і правильно організувати спрямованість інформаційних потоків з метою дії на клієнта і досягнення взаєморозуміння і згоди.

Виходячи з того, що в комунікативному менеджменті суб'єктом і об'єктом є людина, розглянуті чинники, що впливають на формування комунікативних здібностей соціального менеджера як управлінця соціальним закладом, а також мотиваційна база суб'єктів управлінської взаємодії. У зв'язку з тим, що комунікація має на увазі не тільки передачу соціальної інформації, але і визначає взаємостосунки, накладає зобов'язання на поведінку, комунікативний менеджмент був розглянутий в двох аспектах комунікації «передаючому» і «командному», у зв'язку з цим, успішність міжособистісної комунікації в процесі управління у системі соціального забезпечення визначається параметрами індивідів як комунікативних осіб.

2.4. Структура функціонування системи управління соціальним забезпеченням

Управління соціальним забезпеченням є невід'ємною частиною здійснення соціального забезпечення і підрозділяється на загальне і оперативне. Воно побудоване із урахуванням трьох основних організаційно-правових форм соціального забезпечення:

- 1) обов'язкового соціального страхування;

- 2) соціального забезпечення окремих категорій громадян за рахунок асигнувань з державного бюджету;
- 3) державної соціальної допомоги.

Загальне управління соціальним забезпеченням в нашій країні здійснюється Урядом, який проводить єдину державну соціальну політику відносно реалізації конституційних прав громадян в сфері соціального забезпечення, охорони здоров'я, сприяє вирішенню проблем сім'ї, материнства і дитинства і ін. Уряд керує і контролює діяльність федеральних міністерств і інших органів виконавської влади.

Оперативне управління органами, що здійснюють соціальне забезпечення за рахунок асигнувань з державного бюджету, покладено на органи державної виконавської влади, Мінпраці, Мінохорониздоров'я, Міносвіти, Міноборони та ін., а також на підвідомчі їм органи.

Функції оперативного управління обов'язковим соціальним страхуванням здійснюють соціальні позабюджетні фундації, які не входять в систему державної виконавської влади. Мета діяльності вказаних фундацій визначена законодавством – це забезпечення прав застрахованих осіб по обов'язковому соціальному страхуванню при настанні страхових випадків. При цьому необхідно відзначити, що вони, як і інші соціально-страхові фундації, хоча і не входять в систему органів виконавчої влади, проте їх правовий статус включає деякі елементи, аналогічні статусу органів державного управління.

Наприклад, діяльність фундації характеризується спеціальною метою установи фундацій, їх задачами і функціями, закріпленими в законодавстві, направлені на фінансування соціальних програм; компетентність визначається як сукупність прав і обов'язків, наявність владних повноважень. Фундація володіє правом управління державною власністю в межах наданих прав; наділює повноваженнями у вживанні заходів примусової дії для виконання правових розпоряджень.

На відміну від державних органів, у яких всі організаційні елементи правового статусу закріплюються у відповідних положеннях про ці органи, організаційно-структурний компонент правового статусу фондів регулюється ще й нормами цивільного законодавства, що встановлюють основні вимоги до його організаційно-правової форми як юридичної особи, створеної як державна установа.

Основним міністерством в плані здійснення управлінської політики в сфері соціального забезпечення населення нині є Міністерство праці і соціальної політики. Воно є органом виконавчої влади, що здійснює функції з вироблення і зrealізації державної політики і нормативно-правового регулювання у сфері демографії, праці, рівня життя і доходів, оплати праці, пенсійного забезпечення (включаючи недержавне пенсійне забезпечення), соціального страхування, умов і охорони праці, соціального партнерства і трудових відносин, зайнятості і безробіття, трудової міграції, альтернативної цивільної служби, державної служби (окрім питань оплати праці), соціального захисту і соціального обслуговування населення, у тому числі соціального захисту сім'ї, жінок і дітей, опіки і опікування відносно повнолітніх недієдатних або не повністю дієдатних громадян, надання протезно-ортопедичної допомоги, реабілітації інвалідів і проведення медико-соціальної експертизи, а також по управлінню державним майном і наданню державних послуг у встановленій сфері діяльності.

Свої функції міністерство здійснює у взаємодії з іншими органами виконавчої влади, місцевими органами самоврядування, громадськими об'єднаннями та іншими організаціями незалежно від їх організаційно-правової форми. У віданні міністерства знаходиться ряд федеральних служб і агентств. Фінансування витрат на діяльність служб і агенцій здійснюється за рахунок засобів, передбачених у держбюджеті. Їх самостійність визначається повноваженнями, встановленими для них

відповідними нормативними правовими актами – положеннями про ці органи.

Наприклад, мінпраці здійснює державний контроль за дотриманням трудового законодавства і встановленого порядку розслідування і обліку нещасних випадків на виробництві і за забезпеченням державних гарантій в області зайнятості населення, прийому на роботу інвалідів як безробітні, здійснює нагляд і контроль за дотриманням соціальних стандартів соціального обслуговування і т.д.

Органи соціального забезпечення на рівні суб'єктів, на районному (міському) і місцевому рівнях можуть носити різні найменування – міністерства, департаменти, комітети, управління, відділи соціального розвитку населення або соціального захисту населення (обласні і місцеві органи соціального забезпечення), але задачі і функції у них в цілому однакові.

Особливо важливе значення в управлінні соціальним забезпеченням має діяльність обласних і територіальних органів соціального забезпечення, основні задачі, функції і організаційна структура яких закріплюються в положеннях про ці органи, які звичайно затверджуються актами виконавчого органу. Місцевий орган соціального забезпечення є галузевим органом виконавської влади в області соціального захисту немолодих громадян, інвалідів, сімей з дітьми, а також інших непрацездатних категорій населення, потребуючих соціальної підтримки. Такий орган соціального забезпечення в своїй діяльності керується Конституцією, міжнародними договорами і угодами, законами, іншими нормативними правовими актами, статутом або положенням та іншими нормативними правовими актами, а також Положенням про орган соціального забезпечення. Такий орган соціального забезпечення, як правило, є юридичною особою, має самостійний баланс, бюджетні та інші рахунки в банку і казначействі. Фінансування витрат на його зміст

здійснюється за рахунок засобів, передбачених на державне управління. Майно, необхідне для здійснення діяльності, передається даному органу в оперативне управління. Свою діяльність регіональний орган соціального забезпечення здійснює у взаємодії з органами виконавчої влади, законодавчими органами, органами виконавської влади, відділеннями фондів, органами місцевого самоврядування, організаціями і громадськими об'єднаннями.

Організаційна структура регіонального органу соціального забезпечення може включати: республіканські (АРК), обласні, районні управління, комітети, відділи соціального захисту населення;

- установи нестационарного і стационарного соціального обслуговування;

- установи державної служби медико-соціальної експертизи;

- установи державної служби реабілітації інвалідів;

- установи соціальної допомоги для осіб без певного місця проживання;

- центр по обробці інформації по нарахуванню і виплаті пенсій і допомог;

- центри допомоги сім'ї і дітям;

- соціальні притулки для дітей і підлітків;

- інші державні установи, що здійснюють діяльність в сфері соціального захисту населення.

Основними завданнями місцевого органу є реалізація державної політики в сфері соціального захисту старезних громадян, інвалідів, сімей з неповнолітніми дітьми, а також потребуючих в соціальній підтримці інших непрацездатних груп населення, що проживають в даному регіоні;

- здійснення міжгалузевої координації в сфері соціального захисту населення і моніторингу соціально економічного стану окремих груп населення, аналіз на його основі стану соціальної підтримки немолодих

громадян, інвалідів, профілактики дитячої безпритульності, положення сім'ї і прогнозування шляхів розвитку соціального захисту;

- формування оптимальної мережі органів і установ соціального захисту, підвищення ефективності і роботи, розвиток нових форм і видів соціального обслуговування населення, у тому числі за рахунок залучення недержавних організацій;

- організація роботи із упровадження сучасних інформаційних технологій і автоматизованих систем, формування банку даних обслуговуваних осіб;

- забезпечення контролю за правильним і одноманітним вживанням законодавства, вимог державних стандартів, інших норм в сфері організації соціального захисту населення.

Місцевий орган соціального забезпечення здійснює багато функцій, такі як:

- розробка заходів щодо реалізації державної політики в сфері соціального захисту населення, внесення цих проектів на розгляд до відповідних органів виконавської влади, проведення висновку за проектами правових актів, підготовленими іншими органами виконавчої влади міста;

- здійснення організаційно-методичного керівництва роботою низових органів соціального захисту населення, інших підвідомчих установ по виконанню ними у взаємодії із територіальними органами виконавської влади покладених задач і завдань із соціального захисту населення;

- організація роботи за призначенням і виплаті допомог сім'ям з дітьми, щомісячних і одноразових компенсацій малозабезпеченим жителям регіону, організації інших соціальних виплат;

- взаємодія з установами поштового зв'язку, кредитними та іншими організаціями з питань здійснення соціальних виплат;

– організація роботи із матеріально-побутового улаштування інвалідів і літніх осіб, встановленню статусу пільгових категорій громадян і видачі документів про право на пільги. При цьому орган здійснює в межах своєї компетенції контроль за зреалізацією відповідними відомствами пільг, встановлених законодавством для окремих категорій громадян, включаючи висновок договорів з транспортними організаціями, що здійснюють міжміські перевезення пільгових категорій громадян, а також з операторами зв'язку і відшкодування витрат в порядку, встановленому законодавством;

– організація роботи із соціального обслуговування німецьких громадян та інвалідів, розробка заходів, спрямованих на підвищення ефективності, розвиток форм і видів соціального обслуговування, забезпечення адресної соціальної підтримки малозабезпечених.

Місцевий орган соціального забезпечення організовує соціально-побутове, медичне і культурне обслуговування осіб, що проживають в стаціонарних установах соціального захисту; роботу по медико-соціальній експертизі громадян, а також формує і розвиває мережу установ служби медико-соціальної експертизи. Співробітники місцевого органу соціального забезпечення вживають заходів зі створення і розвитку мережі органів і установ соціального захисту залежно від потреби в них населення, а також сприяють створенню і розвитку недержавних служб, що здійснюють соціальне обслуговування працездатного населення.

Основні завдання місцевого органу соціального забезпечення визначені й у фінансовій сфері. До них відноситься, наприклад, участь в розробці проекту закону про бюджет; виконання функцій розпорядника бюджетних засобів, здійснення контролю за виконанням бюджету і використанням позабюджетних засобів і внутрівідомчого контролю діяльності підвідомчих установ і організацій; організація і проведення

конкурсів по розміщенню замовлення на поставку товарів; виконання робіт і надання послуг для державних потреб у сфері соціального забезпечення.

З урахуванням думки територіальних органів виконавської влади місцевим органом соціального забезпечення розробляються пропозиції по розвитку і зміцненню матеріально-технічної бази галузі, формується перелік об'єктів будівництва і реконструкції для включення їх в соціальне замовлення і ін. На такий орган соціального забезпечення покладено вирішення таких задач і завдань, як взаємодія з територіальними органами виконавської влади, органами місцевого самоврядування з усіх питань соціального захисту населення, а також з суспільними, добродійними, комерційними, некомерційними організаціями, визначення потреби підвідомчих йому органів і установ у фахівцях, здійснення контролю за роботою по підборі і розстановці співробітників; проведення заходів щодо реалізації соціальних гарантій, встановлених для державних службовців; вирішення питань поліпшення умов праці і побуту співробітників, здійснення в межах своєї компетенції контролю за дотриманням федерального законодавства і законодавства в сфері соціального захисту населення.

У встановлені терміни працівники місцевого органу соціального забезпечення розглядають пропозиції, заяви і скарги громадян, а також здійснюють прийом населення з питань, віднесених до його компетенції, аналізують причини, що викликають звернення громадян, і вживають відповідних заходів до їх усунення. Для вирішення задач місцевий орган соціального забезпечення має право:

- вносити пропозиції по вдосконаленню законодавства в сфері соціального захисту населення;
- вживати заходів по розвитку системи соціального захисту і вносити місцевій владі пропозиції про введення нових форм обслуговування, про розвиток мережі установ, видів соціальної допомоги;

- узагальнювати практику вживання законодавства з питань соціального забезпечення, видавати і спрямовувати в підвідомчі організації інструкції і методичні вказівки за різними напрямками діяльності;

- володіти і користуватися майном, закріпленим за ним на праві оперативного управління і т.д.

Управління місцевим органом соціального забезпечення здійснюється за принципом єдиноначальності, очолює його керівник, що призначається на посаду і що звільняється з посади виконавським органом. Аналогічно призначаються на посаду і звільняються з посади але представленню керівника органу соціального забезпечення його заступники. Для того, щоб вирішувати поставлені перед органом соціального забезпечення основні задачі, його керівник наділяє широкими повноваженнями: організація роботи і керівництво діяльністю місцевого органу соціального забезпечення.

Координація і контроль за діяльністю підвідомчих органів і установ соціального захисту виражається в участі в засіданнях ОДА, різних нарадах, що проводяться місцевими органами державної влади з питань, віднесених до компетенції даного органу; внесенні в установленому порядку на розгляд органів виконавчої влади і посадовців проектів правових актів, пропозицій із вдосконалення місцевого законодавства, інших пропозицій з питань діяльності місцевого органу соціального забезпечення.

У межах своєї компетенції керівник місцевого органу соціального забезпечення видає накази і розпорядження, обов'язкові для виконання працівниками органу і підвідомчих органів і установ соціального захисту, здійснює контроль за їх виконанням, призначає на посаду і звільняє з посади працівників апарату органу, а також керівників нижчестоячих установ соціального захисту населення, керівників стаціонарних установ

соціального обслуговування і інших підвідомчих йому установ, укладає з ними трудові договори.

Призначення на посаді керівників нижчестоячих органів соціального захисту населення здійснюється за узгодженням з керівниками адміністративно-територіальних утворень. Керівник місцевого органу соціального забезпечення також визначає повноваження своїх заступників, розподіляє обов'язки між ними, затверджує посадові інструкції керівників структурних підрозділів органу, затверджує положення про структурні підрозділи органу соціального забезпечення, положення (статути) про підвідомчі органи і установи, а також структуру і штатний розклад, кошторис витрат на зміст працівників в межах асигнувань, передбачених в бюджеті на державне управління.

Керівник місцевого органу соціального забезпечення відповідає і за кадрові питання: організовує роботу по підвищенню кваліфікації кадрів, формуванню кадрового резерву, поліпшенню умов праці і побуту співробітників, забезпечує дотримання державними працівниками, що служать і іншими, правил внутрішнього розпорядку, посадових інструкцій, порядку роботи із службовими документами.

Як керівник державного органу він підписує бухгалтерську і статистичну звітність, несе відповідальність за правильність і своєчасність її надання, здійснює інші повноваження відповідно до нормативних правових актів. При органі соціального забезпечення утворюється колегія, до складу якої входять керівник органу соціального забезпечення (голова колегії), його заступники (члени колегії за посадою), керівники структурних підрозділів і підвідомчих організацій. Члени колегії, окрім осіб, що входять в її склад за посадою, затверджуються за поданням керівника органу соціального забезпечення. Колегія розглядає питання діяльності цього органу соціального забезпечення і підвідомчих йому організацій. За підсумками засідань колегії оформляються протоколи,

ухвали і з потреби – накази керівника органу. Основні задачі органу соціального забезпечення, його функції, організаційна структура в тій чи іншій мірі однакові для всіх органів соціального забезпечення.

Місцеві органи соціального забезпечення населення мають в своєму підкоренні нижчестоячі органи – районні, міські управління, відділи, комітети соціального захисту населення. Їх основні функції полягають переважно в організації роботи із соціального обслуговування громадян літнього віку і інвалідів, дітей; забезпеченню деяких категорій громадян соціальними допомогами, соціальною реабілітацією інвалідів, наданням державної соціальної допомоги громадянам. Крім того, вони здійснюють взаємодію з численними громадськими організаціями інвалідів та інших неовноцінно спроможних та знедолених осіб.

Висновки до розділу 2

Поглиблення фінансової та економічної кризи і викликані нею соціально-економічні наслідки підкреслили всю важливість соціального захисту як одного із засобів ослаблення деяких негативних наслідків кризи шляхом відшкодування доходів і надання доступу до допомоги в натуральній формі.

Підводячи підсумок відзначимо, що дані висновки дозволяють інакше розглянути специфіку понять «управління» і «менеджмент», а також визначити особливості соціального менеджменту, що є підструктурою соціального управління. Таким чином, соціальний менеджмент, виступаючи підструктурою управління, покликаний забезпечувати надійну взаємодію всіх систем виробництва, ґрунтуючись на

методологічних принципах управління, ефективній управлінській взаємодії і управлінні комунікативними процесами.

У зв'язку з тим, що специфіка соціальної сфери укладена в постійній взаємодії з клієнтом, що у свою чергу вимагає певного рівня комунікативної культури, в роботі визначені принципи побудови процесу комунікативної взаємодії, а також мети, задачі і характерних особливостей комунікативного менеджменту.

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ

ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ

У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. Сучасні виклики, які постають перед системою соціального забезпечення

Сьогодні вищий пріоритет слід віддати політиці і ініціативам, здатним надавати соціальні гарантії людям, не охопленим існуючими системами. Щоб на практиці досягти мети гарантування доходів для всіх, включаючи фінансовий захист від непередбачених витрат на медичну допомогу, а також забезпечення доступу до послуг охорони здоров'я, і визнаючи при цьому, що багато країн з середніми і низькими доходами стикаються з серйозними фінансовими труднощами, світові структури рекомендують створити в першу чергу базовий і компактний пакет гарантій по соціальному забезпеченню [98].

Що стосується забезпечення доходу, то пропоновані гарантії соціального забезпечення полягають в наданні гарантованого доходу тим людям, які не можуть або не повинні працювати: особливі заходи захисту повинні бути створені для дітей (в поєднанні з іншими програмними заходами, направленими на полегшення їм доступу до послуг охорони здоров'я, достатнього живлення і освіти), вагітних жінок, літніх людей і осіб з обмеженими можливостями. Заходи підтримки доходу повинні

поєднуватися з гарантіями зайнятості та іншими програмними заходами на ринку праці, орієнтованими на людей, здатних і бажаючих працювати, але позбавлених доступу до зайнятості, щоб забезпечити таким людям отримання достатнього доходу.

Формування гарантій забезпечення доходу для цих конкретних груп населення з особливими потребами здійснюється у напрямі досягнення загальної мети, що полягає в розповсюдженні соціального забезпечення на всіх. Надання спеціальних допомог на утримання дитини в домашніх господарствах мотивовано необхідністю забезпечення благополуччя дітей, що знаходяться на утриманні. Літні люди і інваліди, які, як правило, не в змозі одержувати достатній або будь-який трудовий дохід, на пряму залежать від заходів гарантування доходів, щоб вести гідний спосіб життя, і з цієї причини вони потребують особливої уваги.

Що стосується груп населення працездатного віку, то заходи по забезпеченню доходу покликані запобігти убогості, зумовленої обмеженими можливостями заробляти гроші або безробіттям. Ці заходи слід проводити одночасно з управлінською політикою, що заохочує справедливий доступ, рівні можливості і рівний обіг, оплачувану зайнятість для жінок і чоловіків в більш широкому контексті.

Таким чином, пропонований базовий пакет гарантій має на меті створити умови, при яких:

всі жителі охоплені необхідним фінансовим захистом для забезпечення і вільного доступу до встановленого на національному рівні пакету основних медичних послуг, відносно яких держава приймає на себе загальну відповідальність за забезпечення адекватності (звичайно) плюралістичних систем фінансування і надання послуг;

всі діти охоплені заходами по гарантуванню доходів, принаймні, на рівні встановленої в національних масштабах межі бідності у вигляді

певних допомог, призначених для полегшення доступу до достатнього живлення, освіти і відходу;

всі жителі працездатного віку, які не можуть мати достатнього заробітку на ринку праці, повинні бути охоплені мінімальними заходами по гарантуванню доходів в рамках системи соціальної допомоги або інших соціальних виплат (наприклад, забезпечення мінімального доходу жінок протягом останніх тижнів вагітності і перших тижнів після пологів) або системами забезпечення зайнятості;

Тому забезпечення доходу цієї групи населення повинне виконувати стимулюючу функцію по формуванню можливостей для зміцнення форм економічної самостійності, які підтримують здатність людей протистояти ризикам і задовольняти свої потреби.

Рівень допомог і категорії охопленого населення (наприклад, особи, що мають право на отримання соціальних пенсій залежно від віку) для кожного виду соціального забезпечення повинні визначатися з урахуванням національних умов (потенційних фінансових можливостей, демографічної структури і демографічних тенденцій, розподілу доходів, рівня і розриву бідності і т.д.), важливих в політичному відношенні потреб, характеристики цільових груп населення і очікуваних результатів. Проте ні за яких обставин рівень допомог не повинен бути нижчим за мінімальний рівень, що забезпечує доступ до мінімальної корзини продуктів харчування і інших необхідних споживацьких товарів і послуг. Хоча вміст пакету допомог на медичне обслуговування має визначатися на національному рівні, важливо забезпечити надання певного мінімального рівня в цілях досягнення загальних цілей в області соціальних заходів охорони здоров'я. Пакети допомог слід розробляти з урахуванням не тільки загальних пріоритетів, але і необхідності забезпечення справедливості і доступності, а також потреб, попиту і уявлення людей.

Беручи до уваги принцип універсальності і комплексний підхід, основне місце в цьому визначенні слід відвести найуразливішим групам населення; не можна виключати і необхідності застосування адресних заходів. Для проведення оцінки витрат по забезпеченню доступу і бюджетних наслідків різних сценаріїв надання допомог можна скористатись методом моделювання. При ухваленні рішень на національному рівні доцільно врахувати досвід інших країн відносно результатів здійснення аналогічних ініціатив і застосувати методи мікромоделювання.

У цьому контексті слід зазначити, що вищезгаданий пакет базових гарантій соціального забезпечення напряду заперечує метод, що дозволяє широко застосовувати на національному рівні гнучкі підходи до посібників з соціального забезпечення, щоб вони виконували роль таких гарантій. Системи грошових забезпечень можуть бути організовані у формі надання універсальних допомог (як у разі універсальних пенсій, що фінансуються з податкових фундацій, або загальної національної служби охорони здоров'я) або у формі програм соціального страхування з повним охоптом (що може включати субсидійоване страхування з охоптом конкретних груп населення); вони можуть бути зумовленими або безумовними, можуть бути організовані у формі програм соціальної допомоги, що гарантують доступ до заходів по гарантуванню доходів і послугам охорони здоров'я тільки тим людям, які не користуються іншими формами страхування ризиків.

Важливо, щоб кожна людина, котра потребує перерозподілу доходів або медичних послуг, могла дістати доступ до цих безвідплатних соціальних виплат в грошовій або в натуральній формі і не був зобов'язаний відповідати умовам, що фактично виключають його з сфери охопту. Термін «гарантії» означає також, що допомоги повинні мати юридичну силу, щоб можна було здійснювати перерозподіл доходів і

надавати основні універсальні або цільові медичні послуги. Такі гарантії повинні бути невід'ємною частиною явного або неявного «соціального контракту», який повинен існувати у всіх країнах, що займають гідне місце в світі.

Політика надання гарантій створює також можливість вживання гнучких підходів, що дозволяють сумістити концепцію мінімального соціального захисту зі всіма можливими національними системами соціального забезпечення. Часто питання про труднощі об'єднання цієї концепції з організаційною структурою існуючої національної системи соціального забезпечення, що піднімається, втрачає значення. Концепція «пакету» чотирьох видів гарантій практично встановлює стандарт мінімальній ефективності відносно доступу, охопту і рівня забезпечення доходу і надання медичної допомоги в рамках національних систем соціального забезпечення. Такі норми якості можуть і повинні дотримуватися національними системами соціального забезпечення з різними організаційними структурами.

Доцільність введення базового пакету соціальних гарантій заснована на правах, проте рівень і охопт допомог в кожній країні повинні відображати фактичний потенціал для фінансування допомог. Визначенню послідовності реалізації різних соціальних програм і інструментів політики, зорієнтованої на надання конкретних гарантій, можуть сприяти національні попереджуючі стратегії соціального забезпечення і прогнозування пріоритетних потреб. Приклади багатьох країн з середніми і низькими доходами показують, що одні елементи концепції мінімального рівня соціального забезпечення здійснені у всьому світі, а інші, можливо, можуть бути реалізовані після розширення бюджетного простору в результаті політичних і управлінських рішень, зумовлених економічним зростанням.

Навіть якщо не всі гарантії соціального забезпечення можна реалізувати відразу, то у будь-якому випадку пакет чотирьох видів гарантій необхідно прийняти як програмну мету, хоча її реалізація може здійснюватися поетапно. В цьому випадку країни не втратять із виду загальну мету досягнення всеосяжного захисту всіх жителів і можуть оцінити альтернативні витрати і зберегти обізнаність про них з урахуванням існування інших гарантій, що залишаються на другому плані при прийнятті рішень про визначення пріоритетів. Тому розробка пакету гарантій як мінімальний рівень соціального забезпечення повинна вести до ухвалення обґрунтованих програмних рішень на базі аналізу витрат і вигод.

Одночасно із зміцненням бюджетних можливостей країн може відбуватися і розвиток систем соціального забезпечення, отже, розширення охопту, підвищення рівня і якості допомог і послуг.

Важливі структурні зміни в сфері управління соціальним забезпеченням дав поглиблений аналіз високоефективних програм і систем соціального забезпечення з точки зору:

1) сфери охоплення і рівнів захисту, включаючи здатність реагувати на нові виклики, такі як надання тривалого відходу в суспільствах з переважанням немолодого населення або необхідність надання адекватних форм захисту людям, охопленим нестандартними формами зайнятості, і здатності адаптуватися до змін на ринку праці і у сфері продуктивної зайнятості немолодих працівників, інвалідів і осіб з сімейними обов'язками;

2) засобів забезпечення ефективності і дієвості механізмів надання допомог і збору доходів;

3) можливості проведення активного і широкого національного діалогу по питаннях майбутнього соціального забезпечення, які створюють необхідний простір шляхом досягнення стійкого і заснованого на високій

інформованості національного консенсусу відносно бажаних і доступних фінансових можливостях рівнів соціального забезпечення;

4) розгортання механізмів забезпечення довгострокової стійкості і достатнього фінансового простору.

Цей досвід можна б було об'єднати, наприклад, в керівництві по передовій практиці в сфері управління соціального забезпечення, яке могло б служити орієнтиром для вироблення на національному рівні альтернативних планів або довгострокових концепцій зміцнення систем соціального забезпечення. Після розробки такого керівництва по передовій практиці в області соціального забезпечення варто приступити до огляду сучасних конвенцій з питань соціального забезпечення, які відображають очікування в сфері соціального забезпечення в країнах, які користуються перевагами і піддаються ризикам у зв'язку з процесами швидкої глобалізації.

Стійкість систем соціального забезпечення може порушитися, якщо вони перестають спиратися на широкий суспільний консенсус. Суспільний консенсус знаходиться під загрозою, якщо системи сприймаються як відірвані або суперечили більш широким програмам в області соціально-економічної політики соціально неадекватні, фінансово або економічно нестійкі або неправильні, тобто нераціонально керовані.

Заходи в сфері управління соціального забезпечення і більш широкі заходи соціального захисту не можуть бути розроблені і здійснюватися у відриві один від одного. В довгостроковій перспективі вони можуть бути успішними і стійкими тільки в тому разі якщо є невід'ємною частиною всеосяжної і послідовної національної соціально-економічної стратегії розвитку. Стратегії розвитку найбільш чітко сформульовані для країн і країн, що розвиваються, з ринковою не посталою економікою, проте соціально-економічний розвиток не зупиняється після досягнення таких же

рівнів ВВП, як в високорозвинених. Всі країни постійно розвиваються і вимагають комплексних стратегій соціально-економічного розвитку.

Необхідною умовою існування в країнах мінімального соціального забезпечення, соціальної справедливості і гідного рівня життя є також високий рівень нормативного регулювання. Без високого рівня нормативного регулювання жоден уряд не може збирати податки, необхідні для всіх країн, що займають гідне місце в світі.

Один з найвідчутніших наслідків реалізації національних варіантів такої парадигми розвитку гідної праці полягає в тому, що багато країн розробляють конкретні інструменти політики для прискорення процесу досягнення відповідної мети розвитку. Конкретні заходи політики в сфері управління соціального забезпечення на підтримку цієї парадигми політики і на національному контексті поєднують, зокрема:

1) фінансування заходів політики, сприяючих отриманню базової освіти, передбачаючи надання, наприклад, допомог на дітей і сімейних допомог, і дозволяє розширити можливості майбутнього працевлаштування на формальному ринку праці;

2) фінансування заходів політики, сприяючих поліпшенню стану здоров'я і якості живлення населення, включаючи нинішню і майбутню робочу силу, таких як соціальні заходи охорони здоров'я і системи допомог в грошовій або натуральній формі, які забезпечують достатній мінімальний набір продуктів харчування;

3) фінансування допомог, що безпосередньо заохочують участь на ринку праці, таких як програми гарантування зайнятості;

4) фінансування допомог, що полегшують участь в програмах підготовки і перепідготовки кадрів, безперервного навчання, таких як посібники з професійного навчання осіб, що шукають роботу; сприяння адаптації ринку праці і сприяння структурним змінам, обумовленим, зокрема, змінам демографічного контексту, характеру зайнятості і

структури виробництва в результаті глобальної взаємозв'язаної ринків, виробничих ланцюжків і навколишнього середовища і клімату;

5) формування систем соціального забезпечення в цілях досягнення адекватного рівня зайнятості, заробітної платні, доходів і умов праці так, щоб підтримати здатність населення сплачувати внески і уникнути зайвої залежності від посібників з соціального забезпечення; надмірна залежність в значній мірі формується в результаті раннього відходу з ринку праці, у зв'язку з чим може бути потрібно посилити стимули і створити на ринку праці умови, які дозволяють людям зберігати або знаходити гідну зайнятість або пізніше виходити на пенсію і т.д.;

6) фінансування допомог, що заохочують участь на ринку праці і безперервне навчання жінок шляхом вживання програмних заходів, сприяючих виконанню матерями і батьками обов'язків з догляду за дітьми, наприклад, допомоги і послуги з догляду за дітьми, а також соціальні пенсії для бабусь і дідусів в країнах з середніми і низькими доходами, що дозволяє їм скоротити свою участь на ринку праці і здійснювати догляд за внуками, тоді як батьки працюють по найму;

7) фінансування допомог, таких як допомога з часткової непрацездатності і часткового безробіття, дозволяючи заробляти гроші людям з обмеженими можливостями у зв'язку з хворобою (включаючи людей, що живуть з ВІЛ/СНІДом), інвалідністю та ін. повною мірою підтримувати свою економічну активність;

8) фінансування допомог, що підвищують споживання товарів і послуг вітчизняного виробництва, наприклад базових пенсій для сільського населення в країнах з середніми і низькими доходами;

9) розробку простих і зрозумілих правових положень, що стосуються допомог, і встановлення достатньо високого рівня допомог з урахуванням пріоритетних потреб людей, а також створення стимулів для продовження

роботи у формальному секторі економіки або вступу до цього сектора економіки;

10) сприяння здійсненню соціального діалогу, сприяючої підтримці рівноваги між економічною ефективністю і соціальними цілями національних систем соціального забезпечення, і, тим самим, соціального консенсуса в цілях економічного і соціального прогресу, наприклад, шляхом заохочення участі організацій працедавців і працівників у визначенні сфери охопту, рівнів і умов надання допомог, що фінансуються за допомогою сплати внесків або податків;

11) фінансування допомог, здатних грати роль прямих соціальних і економічних стабілізаторів в період криз.

Ключовим інструментом розробки злагодженої соціально-економічної управлінської політики на національному рівні є стійкий соціальний діалог з питань ролі, характеру і розробки національних систем соціального забезпечення в рамках більш широкої економічної і соціальної політики. Перший крок в цьому відношенні полягає в створенні бази технічних знань соціальних партнерів в області соціального забезпечення.

У старіючому світі з соціальними структурами і соціальними потребами, що постійно змінюються, в світі, якому належить вирішити ряд складних і часто взаємодіючих задач в умовах фінансово-бюджетного, економічного, політичного і екологічного криз, від національних систем соціального забезпечення потребує задовольняти попит, що росте, на послуги, що надаються ними. В той же час ці кризи звичайно обмежують сприйняття бюджетного простору для допомоги з соціального забезпечення. Крім того, конкурентний тиск в світовій економіці може надавати дію на загальні витрати на соціальні потреби. Ці засоби необхідно знайти, щоб не уникнути низхідної спіралі зниження витрат на соціальні потреби і зберегти необхідний бюджетний простір, з тим щоб

системи соціального забезпечення могли продовжувати виконувати свою роль економічних і соціальних стабілізаторів.

Забезпечення соціальної адекватності в національному контексті може означати, наприклад, що рівень пенсій не повинен опускатися нижче за певний мінімальний показник. Він може бути визначений на основі національного рівня бідності у разі універсальних пенсій, що фінансуються з податкових надходжень, а також з урахуванням базисних рівнів пенсій. Конвенції МОТ про соціальне забезпечення є єдиними злагодженими на міжнародному рівні правовими актами, визначаючими такі базові рівні.

Як наголошувалося вище, забезпечення бюджетної і економічної стійкості вимагає не тільки належного управління витратами, але і збереження наявного бюджетного простору, відповідного узятим зобов'язанням.

Кількість концепцій управління витратами невелика, і вони, у принципі, добре відомі. Одні з них є складовим елементом політики соціального забезпечення, інші вбудовані в інші концепції. Це підкреслює наявність взаємозв'язку між заходами у сфері соціального забезпечення і широким кругом інших соціально-економічних заходів. Такі заходи включають:

- ефективного управління потоками міжнародної міграції;
- інвестування в здійснення заходів по підвищенню продуктивності шляхом підтримки виробничих технологій, що передбачають забезпечення зайнятості немолодих працівників і працівників з поганим поляганням здоров'я;
- підвищення економічної активності жінок і немолодих працівників;
- сприяння поєднанню трудових і сімейних обов'язків жінок і чоловіків;
- інвестування в здійснення заходів по поліпшенню умов праці і життя.

3.2. Напрямки змін у сфері управління соціальним забезпеченням

З урахуванням обмежених можливостей відносно ресурсів, необхідно вибрати ряд першочергових задач і завдань, упорядкувати діяльність і забезпечити їх кращу ув'язку з іншими оперативними задачами і стратегічними цілями. Слід зосередити свою діяльність на наданні сприяння у вирішенні чотирьох основних задач, що стоять перед національними системами соціального забезпечення України та інших країн, які ведуть поступальний розвиток у напрямку створення соціальної держави. Таким чином, в наступні десятиріччя в сфері управління соціальним забезпеченням слід здійснити наступні важливі кроки:

1) сприяння розробці державної політики шляхом:

а) створення нових загальних керівних механізмів для забезпечення охопту всього населення, як внесок в здійснення стратегії горизонтального розширення охопту систем соціального забезпечення;

б) розробки нової стратегії для забезпечення достатнього рівня допомог і підвищення ефективності ролі соціального забезпечення як соціальні і економічні стабілізатори шляхом використання наявних норм;

2) сприяння вдосконаленню систем управління соціальним забезпеченням шляхом:

а) забезпечення стійкого розвитку шляхом надання надійних консультативних послуг в сферах економіки, фінансів, страхування і податків;

б) накопичення і розповсюдження знань і нарощування потенціалу, включаючи розширення можливостей соціальних партнерів в плані активної участі в управлінні системами соціального забезпечення.

Між різними видами діяльності існують очевидні зв'язки. Основним пріоритетом для всіх видів діяльності повинне стати надання сприяння розвитку національної політики за допомогою керівних вказівок. В рамках такої підтримки слід використовувати всі інші засоби дій накопичення і розповсюдження знань, технічні консультативні послуги, нарощування потенціалу, створення партнерств і коаліцій.

Міжнародні акти з прав людини і їх контрольні механізми дають право на соціальне забезпечення, проте, в більшості випадків недостатні з питання тлумачення суті і конкретного змісту цього права. За відсутності такого тлумачення слід встановити критерії і основні положення, права, що стосуються управління системою соціального забезпечення. В зв'язку з цим норми соціального забезпечення і, зокрема, Конвенція Міжнародної Організації Праці за №102, є основними нормативними актами для визначення цього права, що містять докладні керівні вказівки по їх вживанню. Як наголошувалося раніше, завжди вважалося, що вони відіграють ключову роль, наповнюючи важливим змістом право на соціальне забезпечення; крім того, в останнє десятиріччя Комітет з економічних, соціальних і культурних прав МОП неодноразово рекомендував країнам ратифікувати цю конвенцію з метою виконання зобов'язань, узятих ними відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

Процес розробки нових норм в сфері соціального забезпечення протягом двох десятиріч протікав неспішно. Конвенція відіграє важливу роль у визначенні права на соціальне забезпечення відповідно до міжнародних актів з прав людини. До теперішнього часу вона ратифікована 47 країнами (32 країнами в Європі, дев'ятьма країнами в Америці, включаючи недавню ратифікацію Бразилією і Уругваєм, п'ятьма країнами в Африці і однією країною в Азії (Японією)). Ця і інші конвенції з питань управління соціального забезпечення, відповідає сучасним

вимогам, робить позитивний вплив на розвиток механізмів соціального забезпечення в більшості країн світу і слугує моделлю для регіональних актів і національних законів. Таким чином, вона залишається чинним актом для вертикального аспекту систем соціального забезпечення.

Проте конвенції з питань соціального забезпечення, що відповідають нинішнім вимогам, мають відомі обмеження, що торкаються забезпечення встановленого мінімального пакету допомог. Зокрема, в них не міститься ані визначень пріоритетних допомог, ані вимог відносно універсального обхвату. Тому слід надати увагу розробці механізму «горизонтального» розширення обхвату, який може стати додатковим стимулом для країн в процесі встановлення мінімального рівня соціального захисту.

Сьогодні визначений діапазон можливостей, які могли б додати новій управлінській стратегії велику легітимність, від ухвалення нової стратегії сприяння розповсюдженню існуючих норм до розробки додаткових механізмів, які більш ефективно сприяли б забезпеченню загального права людини на отримання мінімальних гарантій в сфері соціального забезпечення.

На завершення нами запропоновані деякі основні принципи для упровадження в систему управління соціальним забезпеченням, а саме:

1. Універсальність. Повинен бути забезпечений, і щонайшвидше, загальний охват всіх постійних жителів країни певним набором гарантій в сфері соціального забезпечення.

2. Поступова реалізація відповідно до поставлених цілей. Основний набір гарантій може бути поступово упроваджений відповідно до загального плану розвитку, який, зрештою, націлений на реалізацію всіх основних гарантій протягом певного періоду, забезпечуючи при цьому безпосередній захист від дискримінації.

3. Злагожене і раціональне визначення першочергових задач. У разі поступової реалізації, першочергові задачі повинні визначатися шляхом

здійснення соціального діалогу на національному рівні і використання раціональних процедур, направлених на те, щоб щонайшвидше зліквідувати загальний розрив бідності і багатства в Україні.

4. Стійкість функціонування фінансової і податкової систем. Охват базовим набором гарантій має повинен бути співмірним з нинішнім і вірогідним майбутнім бюджетним простором, що може бути використано для фінансування необхідних соціальних виплат; доступний обсяг бюджетного простору повинен бути визначений на основі досягнення консенсусу в суспільстві.

5. Адекватність рівнів гарантій. Рівні гарантій повинні бути визначені так, щоб можна б було бути упевненим в тому, що люди всіх поколінь зможуть придбати товари першої необхідності і користуватися основними послугами, які дозволять їм жити гідно. Це означає, що їх дохід повинен вище за рівень бідності, визначуваний в рамках транспарентного національного процесу.

6. Основні компоненти. Набір основних гарантій повинен бути направлений на досягнення такого положення, при якому:

всі постійні жителі країни забезпечені достатнього фінансового захисту, щоб мати нагоду і доступ до визначуваного на національному рівні набору основних видів медичних послуг, щодо яких держава бере на себе загальне зобов'язання по забезпеченню адекватності різних видів фінансування і систем надання послуги;

всім дітям гарантовано отримання доходу, принаймні, на рівні визначуваного державою прожиткового мінімуму, шляхом надання сімейних допомог/допомог на зміст дитини з тим, щоб полегшити отримання дітьми ресурсів, освіти і відходу;

всі люди працездатного віку, нездатні одержати достатній дохід за рахунок роботи по найму, мають доступ до мінімального гарантованого доходу, одержуваного через систему соціального забезпечення або

механізми соціальних виплат (таких як, механізм виплат допомог жінкам, що знаходяться на останніх тижнях вагітності і перших тижнях після народження дитини), а також через системи гарантій зайнятості;

всі постійні жителі країни літнього віку і особи з обмеженими можливостями мають гарантовані доходи, принаймні, на рівні визначуваного державою прожиткового мінімуму, у формі пенсій через старість і непрацездатності.

7. Орієнтація на результати. Термін «гарантія» не має на увазі ніяких переваг по відношенню як до універсальних допомог, так і до допомог, які виплачуються особам, доходи яких знаходяться нижче за межу бідності, за умови, що досягнута мета, а саме мінімальний рівень гарантованого доходу для всіх постійних жителів країни.

8. Прагматичний плюралізм. Не слід віддавати ніяких переваг організаційній або інституційній структурі, яка, фактично, надає різні види гарантій за умови, що вона забезпечує отримання цих гарантій всіма постійними жителями України від однієї з цих підсистем.

9. Узгодженість. Гарантії не повинні бути ізольованим елементом національної системи соціального забезпечення; вони повинні бути розроблені так, щоб бути першим рівнем, доповнюючим наявну систему соціальних допомог, і гарантувати узгодженість і ефективність національної системи соціального забезпечення.

10. Підхід, заснований на правах. Гарантії повинні бути визначені законом, і всі задовольняючі вимогам чоловіки, жінки або діти повинні мати право зажадати відповідні допомоги і у разі потреби оспорити рішення адміністрації в суді.

11. Сприяння вживанню актуальних норм світових стандартів. Керівні принципи, що лежать в основі базових гарантій, можуть також стимулювати дотримання країнами світу положень відповідаючих

сучасним вимогам конвенцій з питань соціального забезпечення у міру розвитку їх економік і збільшення їх бюджетних можливостей.

Ми рекомендуємо прийняти більш широкий набір керівних вказівок або питань для розробки норм, які, по суті, можуть також служити засобом систематизації названих вище принципів в рамках механізму управління системою соціального забезпечення. Ці рекомендації наступні. Аналізуючи спадщину норм в сфері соціального забезпечення відзначаємо, що в даний час існує настійна необхідність в упровадженні нових додаткових підходів для сприяння формуванню майбутніх стратегічних альтернатив. У даний час визначені існуючі норми, відповідно до яких повинні здійснюватися допомоги. Існуючі міжнародні нормативні стандарти залишаються актуальними і грають дійсно важливу роль, проте їх слід доповнити новими ініціативами з тим, щоб укріпити право на соціальне забезпечення кожної людини, як члена суспільства.

Висновки до розділу 3

Ми підсумовуємо, що слід здійснити ліквідацію розриву і забезпечення охопту кожного відповідно до заснованого на правах людини підходу і принципу недискримінації. Для виконання цих задач по глобалізації соціального забезпечення необхідно доповнити існуючий набір норм новим впливовим актом, що чуйно реагує на характерні структурні особливості менш розвинених економік, проте має бути розроблений так, щоб його могли прийняти практично всі держави.

Нарощування потенціалу є однією з ефективних форм інвестування, необхідних для належного управління соціальною сферою. Успішні програми по нарощуванню потенціалу посилюють незалежність країн від

зовнішніх технічних консультативних служб. Слід розширювати співпрацю соцзакладів з рядом університетів, направлену на включення питань планування і управління в області соціального забезпечення в навчальні плани інститутів і університетів. Проте внесок в постійне просування цінностей людинолюбства міг би бути більш ефективним, якщо ця співпраця охоплювала б всі аспекти гідної праці і розповсюджувалася б на глобальну мережу освітніх закладів, в яких викладають принципи гідної праці як частини національних стратегій соціально-економічного розвитку.

ВИСНОВКИ

1. Створення і підтримка соціального простору, необхідного для забезпечення адекватного, злагодженого в суспільстві рівня соціальних допомог, складна задача, яка постає перед системою управління соціальним забезпеченням. Країни з більш високими доходами в цілому витрачають більш значну частку всіх наявних ресурсів на потреби соціального забезпечення, ніж країни з низькими доходами. Не дивлячись на це, соціальне забезпечення не варто розглядати як розкіш, і послуги у сфері соціального забезпечення мають також надаватися в країнах з низькими доходами або в країнах з відносно обмеженими ресурсами. Разом з тим, що у міру зміцнення в Україні системи соціального забезпечення звичайно зростає рівень витрат, значно розширюються також і можливості у визначенні національного рівня соціальних витрат і розмірів бюджету.

2. Хоча світова фінансово-економічна соціальна криза останніх років посилила підтримку процесу здійснення заходів із соціального захисту, неминуча консолідація бюджету в багатьох країнах може обмежити свободу маневру для розширення сфери охопту систем управління соціального забезпечення, оскільки в урядів може з'явиться спокуса скоротити соціальні витрати. Проте є серйозні підстави прогнозувати зростання числа країн, що усвідомлюють, в світлі останніх подій, важливість інвестицій в сферу соціального захисту навіть за часів заходів жорсткої економії і твердо мають намір створювати і розширювати свій бюджетний простір.

3. Для досягнення стійкості системи соціального забезпечення необхідна наявність ефективного і дієвого керівництва і управління

системою соціального забезпечення. Згідно загального принципу, всі зацікавлені сторони в межах системи соціального забезпечення повинні спільно брати участь в її управлінні (бути представлені серед опікунів або членів правління). Чітке визначення ролі і основних обов'язків держави і соціальних партнерів, а також забезпечення ефективного виконання своїх обов'язків державними органами влади залишається основною умовою у зв'язку з появою ознак перманентного повторення економічної і фінансової кризи.

4. Ключовим інструментом розробки злагодженої соціально-економічної політики на національному рівні з урахуванням всіх стратегічних аспектів є активізація соціального діалогу з питань ролі, характеру і структури системи соціального забезпечення в рамках широкої економічної і соціальної політики. Першим кроком є створення експертної бази в організаціях працівників і працедавців як основний внесок в ефективне управління. Іншим компонентом належного управління є ефективне керівництво, для чого потрібні добре підготовлені менеджери. Багато країн світу спрямовують значні засоби в професійну підготовку свого персоналу. Зусилля з підготовки керівників можуть лише сприяти визначенню основних норм для ефективних програм підготовки кадрів, але не в змозі охопити широке коло кваліфікованого персоналу, що вимагається для сотень установ соціального забезпечення України.

5. Існує багато інструментів належного управління, зокрема фінансового менеджменту, які дозволяють оцінювати фінансову стійкість системи соціального забезпечення з урахуванням майбутніх демографічних і економічних змін. Ці інструменти включають, наприклад, огляди стандартизованих витрат і результатів діяльності в сфері соціального захисту, методику розрахунку соціального бюджету і докладного актуарного аналізу систем надання пенсійних допомог, допомог на медичне обслуговування і допомоги по безробіттю.

Список використаної літератури

1. Аверьянов В. Б. Аппарат государственного управления: содержание деятельности и организационные структуры / Аверьянов В. Б. – К. : Наукова думка, 1990. – 148 с.
2. Амоша О. Проблеми та шляхи забезпечення соціальної орієнтації економіки України / О. Амоша, О. Новікова // Журнал Європейської економіки. – 2005. – Т. 4, №2. – С. 173–184.
3. Антонюк В. П. Проблеми оцінки регіональної диференціації рівня життя населення України / Антонюк В. П. // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика : досвід Європейського Союзу та його адаптація до умов України : зб. наук. праць. – Львів, 2003. – Вип. 5. – Ч. III. – С. 262–275.
4. Арон Реймон. Етапи розвитку соціологічної думки : Монтеस्क'є. Конт. Маркс. Токвіль. Дюркгайм. Парето. Вебер / Арон Реймон ; пер. з фр. Г. Філіпчук. – К. : Юніверс, 2004. – 687 с.
5. Артеменко В. Б. Методи інтегральної оцінки якості життя населення в управлінні регіональним розвитком / Артеменко В. Б. // Регіональна економіка. – 2002. – №1. – С. 166–177.
6. Артım І. Зміст та методологія поняття „ефективність державного управління„ / Артım І. // Ефективність державного управління: зб. наук. праць / за заг. ред. А. О. Чемериса. – Львів : ЛРІДУ УАДУ. – 2002. – Вип. 1/2. – С. 21–26.
7. Артım І. І. Оцінка ефективності управління в органах державної виконавчої влади (на прикладі районних державних адміністрацій) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 „Механізми державного управління” / І.І. Артım – Львів, 2004. – 21 с.

8. Артюх Г. О. Концепції міста в працях вчених урбаністів Чиказької школи / Артюх Г. О. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Natural/VLNU/Sociology/2008_02/Arytukh.pdf
9. Атаманчук Г. В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы) : учеб. пособ. / Атаманчук Г. В. – М. : ОАО “НПО” Экономика, 2000. – 302 с.
10. Атаманчук Г. В. Государственное управление : проблемы методологии правового исследования / Атаманчук Г. В. – М. : Юрид. лит., 1975. – 239 с.
11. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : курс лекцій / Атаманчук Г. В. – М. : Юрид. лит., 1997. – 400 с.
12. Афенкіна О. Актуальні питання реалізації соціальної політики держави на регіональному рівні / Афенкіна О. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць ОРІДУ. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 2 (30). – С. 91–98.
13. Бакуменко В. Методологія державного управління: проблеми становлення та подальшого розвитку / Бакуменко В., Князєв В., Сурмін Ю. // Вісник УАДУ при Президентіві України, – 2003. – №2. – С. 11–27.
14. Бакуменко В. Д. Теоретичні та організаційні засади державного управління : навч. посіб. / Бакуменко В. Д., Надолішній П. І. – К. : Міленіум, 2003. – 256 с.
15. Бакуменко В. Методологічні „наголоси” прийняття сучасних управлінських рішень / Бакуменко В., Сурмін Ю. // Вісник НАДУ, 2003. – №3. – С. 14–24.
16. Бакуменко В. Проблема різноманітності методології державного управління / Бакуменко В., Сурмін Ю. // Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції : матеріали наук.-практ. конф. / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князєва. – К. : НАДУ, 2003. – Т.1. – С. 61–64.
17. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень :

проблеми теорії, методології, практики : моногр. / Бакуменко В. Д. – К. : УАДУ, 2000. – 328 с.

18. Барсуков А. В. Регіональна соціальна політика : інформаційне забезпечення її формування та реалізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / А. В. Барсуков. – Львів, 2006. – 20 с.

19. Белл Даниел. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Белл Даниел ; пер.с англ. В. Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1999. – 787 с.

20. Берданова О. В. Моніторинг та оцінювання як інструменти програмного розвитку територій / Берданова О. В. // Новітні тенденції розвитку демократичного врядування : Світовий та український досвід : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 30 трав. 2008 р. : у 3 т. / за заг. ред. О. Ю. Обленського, С. В. Сьоміна. – К. : НАДУ, 2008. – Т. 3. – С. 15–17.

21. Білик Р. Критерії ефективності діяльності районної державної адміністрації / Білик Р. // Вісник УАДУ. – 2001. – №2/1. – С. 68–71.

22. Білоконенко Г. В. Економічна діагностика : конспект лекцій для студентів спеціальності 8.050107 усіх форм навчання / Білоконенко Г. В. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 136 с.

23. Брус Т. М. Роль оцінювання в політиці регіональних органів влади / Брус Т. М. // Регіональна політика на сучасному етапі державотворення: проблеми децентралізації, ризику та перспективи впровадження: пленарне засідання, рекомендації та матеріали щорічної загальноінститутської наук.-практ. конф., 31 жовт. 2006 р. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006. – 352 с.

24. Вайс К. Г. Оцінювання : методи дослідження програм та політики / Вайс К. Г. ; пер. з англ. Р. Ткачука та М. Корчинської. ; наук. ред. пер. О. Кілієвич. – К. : Основи, 2000. – 671 с.

25. Ведунг Е. Оцінювання державної політики і програм / Ведунг Е. ; пер. з

- англ. В.Шульга. – К. : Всеувиго, 2003. – 350 с.
26. Власюк О. С. Індекс людського розвитку : досвід України / Власюк О. С., Пирожков С. І. ; Національний інститут стратегічних досліджень, ПРООН ; ред. О.П. Янішевський. – К. : Б.В., 1995. – 84 с.
27. Гаєвський Б. А. Політичне управління : навч. посіб. / Гаєвський Б. А., Ребкало В. А., Туленков М. В. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 160 с.
28. Гансова Е. А. Соціальна політика та соціальна робота : навч. посіб. / Гансова Е. А., Лисенко О. М. – Одеса, 2005. – 208 с.
29. Гансова Е. Сучасна соціальна та гуманітарна політика в контексті соціологічної науки : навч. посіб. / Гансова Е. – Одеса : Видавництво ОФ УАДУ, 2000. – 68 с.
30. Гвелесіані А. Г. Методи вимірювання рівня диференціації грошових доходів населення / Гвелесіані А. Г. // Механізми регулювання соціальної сфери : [зб. наук. праць / НАН України, Ін-т економіки ; ред. кол.: відп. ред. Новиков В. М. та ін.]. – К., 2002. – С. 54–60.
31. Гелбрейт Джон Кенет. Суспільство блага. Пора гуманності / Гелбрейт Джон Кенет. – К. : Видавничий дім „Скарби”, 2003. – 160 с.
32. Гілко В. І. Соціальні орієнтири державної політики. Діагностика соціального розвитку Одеського регіону : моногр. / Гілко В. І., Кормич Л. І., Гансова Е. А. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2005. – 376 с.
33. Глущенко В. В. Розвиток процесу формування недержавних пенсійних фондів в умовах реформування пенсійної системи України / Глущенко В. В., Левченко І. А. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/Portal/natural/vkhnu/Ekon/851/09gvvpcu.pdf.
34. Головаха Є. Динаміка соціального самопочуття населення України : 1995-2006 / Головаха Є., Паніна Н. // Українське суспільство – 1992–2006. Соціологічний моніторинг. – К. : ІС НАНУ, 2006. – С. 201–209.
35. Государственное и муниципальное управление : справоч. / под ред. Глазуновой Н. И., Забродина Ю. М., Поршнева А. Г. – М. : Издательство

„Магістр”, 1997. – 496 с.

36. Гошовська В. А. Соціальна реальність в контексті розбудови демократичного суспільства : навч. посіб. / Гошовська В. А. – К. : НАДУ, 2008. – 292 с.

37. Демографічна криза в Україні : причини та наслідки / [Власенко Н. С., Герасименко Г. В., Лібанова Е. М. та ін.] ; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України ; ред. С. І. Пирожков. – К., 2003. – 232с.

38. Девятко И. Ф. Диагностическая процедура в социологии. Очерк истории и теории / Девятко И. Ф. – М. : Наука, 1993. – 168 с.

39. Державна виконавча влада в Україні : формування та функціонування : зб. наук. пр. / кол. авт. ; наук. кер. Н. Р. Нижник. – К. : УАДУ, 2000. – Ч. 2. – 312 с.

40. Державна та муніципальна влада : проблеми розмежування повноважень : матеріали „круглого столу” „Влада в Києві : від конфліктності до балансу повноважень”, 20 берез. 2008 р. / за заг. ред. В. Є. Воротіна. – К. : НІСД, 2008. – 38 с.

41. Державні організації як складова механізму держави : навч. посіб. / [А. М. Балашов, Т. М. Безверхнюк, В. О. Зінкевічус та ін.]. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2005. – 228 с.

42. Державна служба в Україні : організаційно-правові засади і шляхи розвитку / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Ін-Юре, 1999. – 272 с.

43. Державне управління в Україні : наукові, правові, кадрові та організаційні засади : [навч. посіб. / за заг. ред. Н. Р. Нижник, В. М. Олуйка]. – Львів : Нац. ун-т „Львівська політехніка”, 2002. – 352 с.

44. Державне управління в Україні : організаційно-правові засади : навч. посіб. / [Н. Р. Нижник, С. Д. Дубенко, В. І. Мельниченко та ін.] ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : УАДУ, 2002. – 164 с.

45. Державне управління в Україні : централізація і децентралізація :

- моногр. / кол. авт. ; відп. ред. Н. Р. Нижник. – К. : УАДУ, 1997. – 448 с.
46. Державне управління і менеджмент : навч. посіб. / [Г. С. Одинцова, Г. І. Мостовий, О. Ю.Амосов та ін.] ; за заг. ред. Г. С.Одінцової. – Харків : ХарРІ УАДУ. – 2002. – 492 с.
47. Державне управління : навч. посіб. / [А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко] ; за ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2003. – 343 с.
48. Державне управління : словник-довідник / [уклад. В. Д. Бакуменко та ін. ; за заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка]. – К. : УАДУ, 2002. – 228 с.
49. Державне управління : теорія і практика : [навч. посіб. / за ред. В. Авер'янова]. – К. : Юрінком-Інтер, 1998. – 432 с.
50. Дзюба І. В. Категорія рівня життя населення : сучасний підхід / Дзюба І. В. // Статистика України. – 2004. – №1. – С. 68–73.
51. Долішній М. І. Суть, стан та перспективи регіональної соціальної політики в Україні / Долішній М. І., Садова У. Я. // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Соціальні аспекти регіональної політики. – Львів : ІРД НАНУ, 1999. – Вип. ІХ. – С. 8–20.
52. Дубенко С. Д. Державна служба в Україні : навч. посіб. для студентів, слухачів із спеціальності „Державне управління” / Дубенко С. Д. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 168 с.
53. Екологія людини : курс лекцій. – Режим доступу : [www.info-library.com.ua/ books-book-91.html](http://www.info-library.com.ua/books-book-91.html).
54. Економічний аналіз реалізації соціально-гуманітарної політики України : моногр. / кол. авт. ; за заг. ред. І. В. Розпутенко. – К. : НАДУ, 2008. – 125 с.
55. Експертна доповідь : Україна в 2006 році : внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку / відп. ред. В. І. Тищенко. – К. : ТОВ „Славутич-Дельфін”, 2007. – 256 с.
56. Європейська соціальна хартія (переглянута). – Режим доступу :

http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_062.

57. Загальна декларація прав людини. – Режим доступу :

http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015.

58. Загальне положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України: Указ Президента України від 12.03.96 р. № 179/96. – Режим доступу : [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=179 %2F96](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=179_%2F96) .

59. Загороднюк С. В. Управлінське спілкування як засіб оптимізації професійної діяльності державних службовців / Загороднюк С. В. // Збірник наукових праць УАДУ. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – Вип. 2. – Ч. IV. – С. 346–352.

60. Зайцева Л. Тенденції соціального розвитку регіонів України / Зайцева Л., Польська І. // Економіка України. – 2003. – № 5 (498). – С. 67–73.

61. Закон України „Про місцеві державні адміністрації” //

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=586-14>.

62. Зеркин Д. П. Основы теории государственного управления : курс лекций / Зеркин Д. П., Игнатов В. Г. – Ростов-на-Дону : Издательский центр „МарТ”, 2000. – 448 с.

63. Іващенко О. В. Зайнятість і професійна освіта : до питання взаємовідповідності / Іващенко О. В. // Українське суспільство 1992–2006. Соціологічний моніторинг. – К. : ІС НАНУ, 2006. – С.47–55.

64. Іжа М. М. Організаційно-правові засади державного управління : навч. посіб. / Іжа М. М., Пахомова Т. І., Різникова Я. О. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2008. – 308 с.

65. Калачова І. В. Методологічні засади формування соціальної статистики та її використання в управлінні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д. екон. наук : спец. 08.00.10 „Статистика” / І. В. Калачова. – К., 2007. – 36 с.

66. Клименко О. И. Эффективность социального управления в системе потребительской кооперации : моногр. / Клименко О. И. – Белград :

Издательство Белгородського університета потребительской кооперации „Кооперативное образование”, 2000. – 185 с.

67. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / Колот А. // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 9–12.

68. Коли помре останній виборець, чи як зупинити депопуляцію і поліпшити здоров'я українського народу / [Ю. Мостова, Л. Суржик, О. Скрипник та ін.] // Дзеркало тижня. – 2007. – № 33 (662). – С. 14–15.

69. Конституція України. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254 %EA %2F96- %E2 %F0](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EА%2F96-%E2%F0).

70. Коняєва В. В. Соціальна політика держави : Сучасний стан і шляхи вдосконалення / Коняєва В. В. // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Харків : Вид-во Хар РІ НАДУ „Магістр”, 2007. – Вип. 4 (19). – С. 195–199.

71. Коржова О. Професійна підготовка державних службовців як чинник підвищення ефективності державної служби в Україні / Коржова О. // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід : зб. наук. праць / за заг. ред. В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, – 2000. – С. 270–275.

72. Кравченко І. С. Концептуальні засади ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів / Кравченко І. С. // Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів : досвід та проблеми : зб. наук. та наук.-метод. праць / за заг. ред І. В. Лугового, І. В. Розпутенка, В. Г. Понеділко. –К. : Вид-во УАДУ, 2003. – С. 18–24.

73. Круглова Н. Ю. Стратегический менеджмент : учеб. для вузов / Круглова Н. Ю., Круглов М. И. – М. : РДЛ, 2003. – 464 с.

74. Крупник А. Соціальне проектування у державо-управлінській практиці : концептуальний підхід / Крупник А. // Ефективність державного управління : зб. наук. праць ЛРІДУ НАДУ при Президентіві України / за

- заг. ред. А. О. Чемериса. – Львів : ЛРІДУ НАУ, 2005. – Вип. 8. – С. 69–76.
75. Курашвили Б. П. Очерк теории государственного управления / Курашвили Б. П. / АН СССР, Ин-т государства и права ; отв. ред. М. И. Пискотин. – М. : Наука, 1987. – 292 с.
76. Курило І. О. Соціально-економічна структура населення : еволюція, сучасність, трансформації / Курило І. О. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2006. – 471 с.
77. Кхол Й. Эффективность управленческих решений / Кхол Й. ; пер. с чешс. – М. : Прогрес, 1975. – 165 с.
78. Либанова Э. Государству выгодна дорогая рабочая сила / Либанова Э. // Бизнес. – 2007. – №43(770). – С. 22–24.
79. Луговий В. Актуальні проблеми підготовки і використання керівних кадрів державної служби (аналіз світового досвіду) / Луговий В., Яцуба В. // Вісник УАДУ. – 1999. – №1. – С. 46.
80. Людський розвиток регіонів України : методика оцінки та сучасний стан / Е. М. Лібанова [та ін.] ; Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ. – К., 2002. – 124 с.
81. Майборода В. К. Керівник у сфері управління освітою / Майборода В. К. // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні : матеріали нак.-практ. конф. за міжнар. участю. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – Т. 3. – С. 355–358.
82. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки : моногр. / Макарова О. В. – К. : Ліра, 2004. – 328 с.
83. Малиновський В. Я. Державна служба : теорія і практика : навч. посіб. / Малиновський В. Я. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
84. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / Малиновський В. Я. – 2-ге вид., доповн. та перероб. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.

85. Манзя М. В. Основні сутнісні та змістовні характеристики механізму соціально-орієнтованого управління / Манзя М. В. // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Харків : Вид-во Хар РІ НАДУ „Магістр”, 2008. – Вип. 4 (23). – С. 315–320.
86. Марков О. С. Регіональний моніторинг як механізм реалізації державної регіональної політики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 „Механізми державного управління” / О. С. Марков. – О., 2009. – 20 с.
87. Медведев В. А. Гордиев узел социальной политики / Медведев В. А., Красин Ю. А. // Социс. – 2007. – № 11 (283). – С. 23–29.
88. Меленюк В. О. Вдосконалення механізмів державного регулювання соціального розвитку України / Меленюк В. О. // Економіка та держава. – 2009. – № 2 (74). – С. 103–106.
89. Меленюк В. О. Теоретичні основи державної соціальної політики в Україні / Меленюк В. О. // Держава та регіони. – 2009. – № 1. – С. 126–132.
90. Мельник В. Критерії оцінки бідності / Мельник В., Коман Н. – Режим доступу : <http://www.poglyad.com/article>.
91. Мельниченко В. Адаптація державного управління до умов політичної демократії як важливий чинник підвищення його ефективності / Мельниченко В. // Підвищення ефективності державного управління : стан, перспективи та світовий досвід : зб. наук. праць / за заг. ред. В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – С. 58–64.
92. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення : механізм державного регулювання : моногр. / Мельниченко О. А. – Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ „Магістр”, 2008. – 232 с.
93. Мельниченко О. А. Соціальні індикатори рівня та якості життя населення як результат регуляторного впливу держави / Мельниченко О. А. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ „Магістр”, 2007. – №2 (32). – С. 218–226.

94. Методика визначення інтегрального показника соціально-економічної захищеності населення // Соціальна захищеність населення України / [О. Ф. Новікова, О. Г. Осауленко, І. В. Калачова та ін.]. – Донецьк : ІЕП НАН України, Держкомстат України, 2001. – С. 270–286.
95. Методологія комплексної оцінки рівня соціально-економічного розвитку області та її адміністративно-територіальних одиниць: моногр. / [Л. М. Зайцева, В. В. Антонов, С. М. Серьогін та ін.] ; за наук. та заг. ред. Л. М. Зайцевої. – Дніпропетровськ.: ДРІДУ НАДУ, 2003.– 132с.
96. Методологія, напрями, тенденції, проблеми у сфері праці та соціальної політики / за ред. М. М. Папієва, Т. М. Кір'ян. – К. : 2006. – 408 с.
97. Механізми прийняття управлінських рішень органами державної влади щодо соціально-економічного розвитку регіонів : моногр. / [А. О. Дегтяр, О. Ю. Амосов, В. М. Мартиненко та ін.] ; за заг. ред. А. О. Дегтяря. – Харків. : Вид-во ХарРІ НАДУ „Магістр”, 2006. – 300 с.
98. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_043.
99. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042.
100. Миколайчук М. М. Діагностика соціально-економічного розвитку регіону як складова механізму державного управління / Миколайчук М. М. // Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування : сучасний стан та перспективи регіонального розвитку : матеріали щоріч. наук.-практ. конф., 18 жовт. 2005 р. : пленарне засід. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2005. – С. 45-54.
101. Миколайчук М. М. Обгунтування стратегічних завдань соціально-економічного розвитку регіону / Миколайчук М. М. // Стратегія регіонального розвитку: формування та механізми реалізації : матеріали підсумк. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 30 жовт. 2009 р. : в 2 т. – Т.

2. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. – С. 89–90.
102. Миколайчук М. М. Теоретичні основи оцінювання потенціалу сталого розвитку регіну / Миколайчук М. М. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць ОРІДУ. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 3 (35). – С. 112–120.
103. Мильнер Б. З. Теория организаций / Мильнер Б. З. – М. : ИНФРА, 1998. – 336 с.
104. Михальченко Н. И. Украинское общество : трансформация, модернизация или лимитроф Европы? / Михальченко Н. И. – К. : Институт социологии НАНУ, 2001. – 440 с.
105. Молодожен Ю. Проблеми законодавчого забезпечення планування соціально-економічного розвитку в Україні / Молодожен Ю. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць ОРІДУ. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 2 (26). – С. 96–102.
106. Момотюк Л. Є. Бюджетний механізм забезпечення соціальних гарантій населення України / Момотюк Л. Є. // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №10(40). – С. 172–181.
107. Надолішній П. Ефективність державного управління та її оцінювання: концептуальний підхід / Надолішній П. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Одеса : ОРІДУ УАДУ, 2003. – Вип. 4(16). – С. 62–76.
108. Надолішній П. Організаційно-функціональна структура державного управління : поняття і соціальна практика / Надолішній П. // Вісник НАДУ при Президентіві України. – 2003. – №3. – С. 31–42.
109. Надолішній П. Стиль державного управління: сутнісні характеристики і резерви раціоналізації / Надолішній П. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Одеса : ОРІДУ УАДУ, 2002. – Вип. 10. – С. 208–219.
110. Національна система загальнообов'язкового державного соціального

- страхування : сучасні проблеми та стратегія розвитку / [Лібанова Е. М., Новіков В. М., Макарова О. В. та ін.] ; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України ; відп. ред. Е. М. Лібанова. – К., 2006. – 179 с.
111. Ніколіна І. І. Громадська думка як один з показників ефективності державного управління / І. І. Ніколіна // Державна служба України : сучасний стан та напрями адаптації до стандартів Європейського Союзу : матеріали щорічної наук.-практ. конф., 28 квітня 2005 р. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2005. – С. 196–200.
112. Ніколіна І. І. Механізм державного управління в сфері соціальної політики / І. І. Ніколіна // Вісник державної служби. – 2007. – № 3 – С. 39–41.
113. Ніколіна І. І. Оцінювання та критерії ефективності державного управління / Ніколіна І. І. // Теорія та практика державного управління: зб. наук. праць. – Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ „Магістр”, 2007. – Вип. 1 (16). – С. 106 - 112.
114. Нижник Н. До проблеми ефективності державного управління в Україні / Нижник Н. // Підвищення ефективності державного управління : стан, перспективи та світовий досвід : зб. наук. праць / за заг. ред. В. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – С. 6–12.
115. Нижник Н. Р. Державне управління в Україні : організаційно-правові засади : навч. посіб. / Нижник Н. Р., Дубенко С. Д., Мельниченко В. І. / за ред. Н. Р. Нижник. – К. : УАДУ, 2002. – 164 с.
116. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління : навч. посіб. / Нижник Н. Р., Машков О. А. / за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 160 с.
117. Оболенський О. Напрями підвищення ефективності державної служби в місцевих органах / Оболенський О. // Вісник УАДУ. – 2001. – №2/1. – С. 46–51.
118. Олуйко В. Проблеми реформування регіональної кадрової політики /

Олуйко В. // Вісник УАДУ. – 2001. – №2/1. – С. 333–338.

119. Онищук В. М. Сутність і основи бюрократизму в контексті соціально-політичного життя України / Онищук В. М. // Соціологія управління : зб. наук. праць ДонДУУ. – Донецьк : “Вебер”, 2007. – Т.8, Вип. 3 (80). – С. 277–281. (Серія “Спеціальні та галузеві соціології”).

120. Онищук В. М. Культурний капітал як критерій вимірювання соціальної нерівності / Онищук В. М. // Інтелігенція і влада. – 2009. – Вип. 18. – С. 53–58. – (Серія “Соціологія”).

121. Онищук В. М. Регіональна диференціація як конфліктогенний чинник українського соціуму / Онищук В. М. // Наукові праці історичного факультету Запорізького державного університету. – Запоріжжя: Просвіта, 2007. – Вип. XXI. – С. 480–483.

122. Онищук В. М. Трудова міграція як форма презентації України / Онищук В. М. // Український вимір: Міжнародний збірник інформаційних, освітніх, наукових, методичних статей і матеріалів з України та діаспори. – Чернігів : ЧДПУ ім. Т.Г. Шевченка, 2008. – Ч. 7. – С. 38–42.

123. Органи державної влади в Україні : структура, функції та перспективи розвитку : навч. посіб. / [Н. Р. Нижник, С. Д. Дубенко, Н. Г. Плахотнюк та ін.] ; за заг. ред. Н. Р. Нижник . – К. : ЗАТ „НІЧЛАВА”, 2003. – 288 с.

124. Основы социального управления : учебн. пособ. / [А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др.] ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – 271 с.

125. Панченко М. М. Удосконалення механізмів державного управління соціальною сферою на регіональному рівні : організаційний аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 „Механізми державного управління” / М. М. Панченко. – Одеса, 2009. – 20 с.

126. Пірен М. І. Конфлікти в системі політико-управлінської діяльності: Навч. посіб. / Пірен М. І. – К. : Вид-во УАДУ, 2003. – 240 с.

127. Пищуліна О. М. Диференціація населення за рівнем доходу та ефективність інституційної організації механізмів його перерозподілу в Україні / Пищуліна О. М. // Стратегічні пріоритети. – 2007. – №2(3). – С. 93–102. – Режим доступу до журн. : <http://www.niss.gov.ua/book/StrPryor/3/13.pdf>.
128. Пищуліна О. М. Соціальний розвиток України та пріоритетні напрями реформування соціальної політики / Пищуліна О. М. // Україна в 2008 році : щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку : моногр. / за заг. ред. Ю. Г. Рубана. – К. : НІСД, 2008. – С. 357–371.
129. Питерс Т. В поисках эффективного управления / Питерс Т., Уотермен Р.; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1986. – 423 с.
130. Польська І. Е. Удосконалення механізму оцінки та регулювання соціального розвитку регіонів України : автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук : 08.02.03 „Економіка та управління національним господарством„ / І. Е. Польська. – Д., 2005. – 19 с.
131. Попов М. П. Організаційно-правовий механізм державного управління в сфері гендерної політики : автореф. дис. на здобуття наук ступеня. канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 „Механізми державного управління” / М. П. Попов. – О., 2006. – 20 с.
132. Прибиткова І. Статусні передумови трудової міграції з України / Прибиткова І. // Українське суспільство 1992-2007. Динаміка соціальних змін. – К. : ІС НАНУ, 2007. – С. 185–193.
133. Приходченко Л. Л. Ефективність державного управління як індикатор і як стимул розвитку суспільства / Приходченко Л. // Демократичне врядування в контексті глобальних викликів та кризових ситуацій : матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (3 квітня 2009 р., м. Львів) : у 2 ч. Ч. 1 / ЛРІДУ НАДУ при Президентові України, Держ. установа „Інститу економіки та прогнозування” НАН України, Львівська

облдержадміністрація ; за наук. ред. В. С. Загорського, А. В. Ліпенцева. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – С. 132–135.

134. Приходченко Л. Зарубіжний досвід оцінювання ефективності державного управління / Приходченко Л. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / ОРІДУ НАДУ при Президентові України. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 2(30). – С. 63–69.