

5) Запровадити систему громадського моніторингу з метою забезпечення прозорості дій органів влади, громадських організацій і бізнес-структур щодо якості життя та реалізації соціальних програм

Реалізація наведених вище заходів дозволить забезпечити підвищення якості життя у регіонах і в державі в цілому, а також активізувати відтворювальні процеси населення в Україні.

Література

1. Коюда В. О., Гамова О. І. Соціальний захист в Україні // Зб. наук. праць «Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Тематичний випуск «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Харків: НТУ «ХПІ». – 2004. – №10. – С. 82 – 93. (0,50 д.а.)
2. Гамова О. І. Классификация социальных рисков // Зб. наук. праць «Економіка: проблеми теорії та практики». Вип. 195. – Т. 2. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С. 322 – 329. (0,34 д.а.)
3. Коюда В. О., Гамова О. І. Соціальне партнерство системи соціального захисту населення регіону // Науковий журнал «Економіка розвитку». – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – №3 (35). – С. 25 – 27. (0,31 д.а.)
4. Гамова О. І. Звітність громадських організацій – партнерів органів місцевого самоврядування // Зб. наук. праць «Економіка: проблеми теорії та практики». Вип. 205. – Т. 1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 54 – 59. (0,26 д.а.)
5. Коюда В. О., Гамова О. І. Співробітництво громадських організацій та органів місцевого самоврядування м. Харкова // Научн. техн. сб. «Коммунальное хозяйство городов». Серия «экономические науки». Вып. 65. – К.: «Техніка», 2005. – С. 388 – 395. (0,44 д.а.)
6. Антоненко О. І. Критерії впровадження соціальних проектів громадськими організаціями // Науковий журнал «Економіка розвитку». – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – №3 (39). – С. 42 – 45. (0,35 д.а.)
7. Антоненко О. І. Методика оцінки рівня впровадження соціальних проектів громадськими організаціями – переможцями конкурсу на регіональному рівні // Зб. наук. праць «Економіка: проблеми теорії та практики». Вип. 216. – Т. 4. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 1111 – 1118. (0,33 д.а.)

Кравець А.А., Ляшок Н.Ю.

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

На сьогодні менеджмент дозволяє орієнтуватися в інформаційних потоках, стимулює практичні вміння соціальних працівників та оптимальний вибір управлінського рішення, розширює організаційний контекст соціальної роботи та утверджує актуальність нової соціальної норми діяльності в Україні.[3]

Дана тема актуальна, на думку автора, тому що соціальна політика за сучасних умов полягає у вирішенні суперечностей суспільного, соціального розвитку, які гальмують процес формування соціально-орієнтованої ринкової еко-

номіки, становлення середнього класу, соціальної мобільності, затвердження дійових механізмів соціального життєзабезпечення людини як головного суб'єкту соціального розвитку.

Метою роботи є розгляд впливу соціального менеджменту в Україні, спрямованого на ефективне використання переваг соціально-орієнтованої ринкової економіки. Під управлінням соціальною роботою ми розуміємо різновид соціального управління, діяльність суб'єктів управління з організації ефективного, ефективного цілеспрямованого функціонування і розвитку всіх рівнів соціальної роботи і системи в цілому, з надання соціальних послуг громадянам відповідно до мети і завдання соціальної політики конкретного суспільства з урахуванням тенденції розвитку соціальної політики соціальної роботи у світі.[1, ст.32] Соціальний менеджмент є властивістю, внутрішньо властивою будь-якої соціальної організації, тому для розуміння сутності соціального управління варто виходити зі змісту поняття "соціальна організація".[2, ст. 34-36]

Головним результатом менеджменту соціальної роботи є оптимізація функціонування соціальної служби, отримання значно більшого ефекту при найменших зусиллях, витратах, у тому числі й витратах часу. Об'єктами менеджменту соціальної роботи є: ресурси соціальної служби, ресурси соціальної роботи, клієнти соціальних служб, спеціалісти з соціальної роботи, вся система взаємовідносин, що складається при наданні соціальної послуги.[3]

Принципи соціального управління об'єднують керівні ідеї, ґрунтові положення, які відображають дію законів управління, їх спрямованість, взаємозв'язок законів принципів соціального управління.[1, ст. 57]

Особливості менеджменту персоналу соціальної служби визначаються процедурами делегування та прийняття рішення. При цьому важливо враховувати, що процедура прийняття рішення залежить від обставин, в яких працює організація, а не від стилю керування директора соціальної служби, менеджера організації. Помилки ж керівника служби криються в тому, що він також не враховує обставин діяльності своєї організації та використовує один-два прийоми в межах відомих процедур, тоді як у менеджменті соціальної роботи має використовуватись мінімум п'ять прийомів процедури прийняття рішення.

Фактично організація менеджменту соціальної роботи на даний період є недосконалою. Управління праці та соціального захисту населення України активно працює над виконанням поставлених завдань та здійснює пошук шляхів удосконалення форм та методів роботи по покращенню обслуговування населення. Досить багато фахівців працюють над пошуком шляхів досягнення максимальної ефективності та оптимізації роботи у соціальній сфері. В наукових виданнях пропонуються виконання таких завдань

1. покращення поінформованості населення про соціальну допомогу;
2. спрощення процедури одержання допомоги шляхом:
3. поглиблення адресності (надання соціальних допомог тим, хто найбільше їх потребує);
4. підвищення ефективності роботи управлінь за наявних ресурсів (людських та матеріально-технічних).

Менеджментський тип управління, відповідаючи динамізму зовнішніх умов, допоможе закладу соціальної роботи адаптуватися до них, створює умови для оновлення через впровадження інноваційних соціальних технологій. [1, ст. 3]

Література

1. Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій/ М.Ф. Головатий (кер.авт.кол.), М.П. Лукашевич, Г.А. Дмитренко та ін. – К. МАУП, 2004. – 368 с.
2. Давиденко В.К. Соціальний захист в Україні // Соціальна політика і соціальна робота. 2003. №3. с.34-36.
3. Социальный менеджмент: Учебник/Под ред.. Д.В.Валового. – М., 2000. – 392 с.

Кривоберець Б.І., Лисенко Т.Ю.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

В умовах сьогодення та розбудови сучасної економіки особливої актуальності набувають питання управління персоналом на всіх рівнях. Управління персоналом є одним з основних чинників як забезпечення, так і підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Дослідженню проблем економіки праці й управління персоналом приділяли значну увагу у своїх роботах багато вітчизняних і зарубіжних учених, таких, як М. Армстронг, О. Гришнова, Г. Назарова, Н. Лук'янченко, Л. Шаульська, М. Уорнер, але незважаючи на це остаточно не вирішеними залишаються проблеми оцінювання результатів їх використання, матеріальної і моральної мотивації працівників, аналізу застосування елементів маркетингового підходу в управлінні, зокрема щодо створення стійкої зацікавленості персоналу в роботі на певному підприємстві. Більшість літературних джерел пропонує виділяти вісім етапів управління людськими ресурсами на підприємстві: планування, набір, відбір, визначення заробітної плати і пільг, профорієнтація та адаптація, навчання, оцінка трудової діяльності, підготовка керівних кадрів і управління просуванням по службі [1–3]. Узагальнюючи результати управління персоналом на підприємствах України, можна виділити такі основні відмінності:

1. більшість з них в основному використовує екстенсивні методи управління, у яких недостатньо враховується соціальний аспект і у зв'язку з цим не повною мірою використовується інтелектуальний потенціал персоналу;
2. переважає матеріальне мотивування праці;
3. слабо досліджується ринок праці.

У зв'язку з цим виникає необхідність в удосконаленні положень управління персоналом:

- людські ресурси необхідно розглядати як реальні, тобто ті, що працюють