

Так, станом на січень-лютий 2013 р. сума доходів зведеного бюджету України становила 69960,6 млн грн., що на 4250,9 млн. грн., або на 6,5% більше за аналогічний період 2012 р. До загального фонду державного бюджету за січень-лютий 2013 року надійшло 45079,4 млн. грн. Проти січня-лютого 2012 року фактичні надходження до загального фонду державного бюджету зросли на 324,4 млн. грн., або на 0,7%. А до спеціального фонду держбюджету у цьому ж періоді надійшло 9414,1 млн. грн. Порівняно з січнем-лютим 2012 р. надходження зросли на 33,5%, або на 2364,7 млн. грн. [2].

Фінанси підприємств функціонують на мікрорівні тому мають спільні ознаки та певні відмінності від фінансів держави в цілому. Загальною ознакою фінансів підприємств є те, що вони відображають сукупність економічних відносин, пов'язаних із розподілом ВВП. Специфічні ознаки виражають економічні відносини, що характеризують первинний розподіл вартості ВВП, формування та використання грошових доходів і децентралізованих фондів. Особливості фінансів підприємств зумовлені їх функціонуванням у різних галузях економіки, різноманітними організаційно-правовими формами господарювання [3].

Фінансова система України за останні 15 років зазнала істотних змін, але багато з них не дістали відповідного відображення у законодавстві. Українські підприємства повинні мати сприятливі умови для своєї діяльності. Чим краще умови, тим краще суб'єкти господарювання працюють та відповідно легше та своєчасно сплачують податки а звідси і поповнення бюджету країну та подальше розподілення коштів.

Україна потребує чіткої правової та адміністративної основи управління податково-бюджетною сферою. Це означає, що всі функції та механізми такого управління (бюджетною та позабюджетною діяльністю) повинні у повному обсязі регламентуватися законами та відповідними нормативними актами. Зрозуміло, що державні кошти слід виділяти та витратити лише за наявності відповідних на це правових повноважень [4].

Література

1. Опарін В.М. Фінанси (Загальна теорія): Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2007. – 240с.
2. Інформація Міністерство фінансів України про стан виконання Зведеного та Державного бюджетів України за січень-лютий 2013 року[Електронний ресурс]. – Режим доступу: gov.ua/control/uk/publish/article/main?art_id=371334&cat_id=77440.
3. Фінансипідприємств: Підручник / Керівник авт. кол. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін. – К.: КНЕУ, 2000. – 460 с.
4. Орлюк О.П. Фінансове право: Навч. посібник. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 52с.

Кравець А.А., Лизунова О.М., к.е.н.

Красноармійський індустріальний інститут

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Соціальна політика за сучасних умов полягає у вирішенні суперечностей суспільного, соціального розвитку, які гальмують процес формування соціально-орієнтованої ринкової економіки, становлення середнього класу, соціальної мобільності, затвердження дійових механізмів соціального життєзабезпечення людини як головного суб'єкту соціального розвитку. 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. Таким чином, розгляд питання соціального менеджменту є актуальним.

Ця тема розглянута у наукових працях вітчизняних науковців: М.Ф. Головатого, М.П. Лукашевича, Сиченка В.В., Д.В.Валового, Давиденка В.К та інші. Але не дивлячись на те, що це питання достатньо досліджене, актуальність його на сьогоднішній день стає все більшою, що обумовлено нелегким станом економічної ситуації в Україні.

Метою роботи є розгляд впливу на суспільство соціального менеджменту, який

спрямований на ефективне використання переваг соціально-орієнтованої ринкової економіки [3].

Під управлінням соціальною роботою розуміється різновид соціального управління, діяльність суб'єктів управління з організації ефективного цілеспрямованого функціонування і розвитку суспільства та системи з надання соціальних послуг громадянам відповідно до мети і завдання соціальної політики конкретного суспільства з урахуванням тенденції розвитку соціальної роботи у світі [1, с.32].

Соціальний менеджмент є властивістю будь-якої соціальної організації, тому для розуміння сутності соціального управління варто виходити зі змісту поняття "соціальна організація" [2, с. 34-36]. Менеджмент у соціальній сфері приділяє особливу увагу роботі соціальних організацій, забезпеченості соціальних груп відповідними послугами, необхідними для підтримки життя людей і їх розвитку.

Головним результатом соціального менеджменту 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, с. 57].

Існує три основні групи прийомів, якими оперує соціальний менеджмент для досягнення основної своєї мети. Це, по-перше, прийоми, які орієнтовані безпосередньо на працівників – постановка конкретних цілей, за досягнення яких покладається заохочення, застосування покарань і заохочень для коригування поведінки працівника, перепідготовка. По-друге, це прийоми, орієнтовані на робочий процес: збільшення персональної відповідальності працівників у зв'язку з розширенням його повноважень, гнучкий графік з можливістю самостійного планування працівником свого робочого дня, розподіл функціонального навантаження та ін. У третю групу прийомів включені прийоми, орієнтовані на організацію. Це надання можливості працівникам безпосередньо брати участь у повсякденних справах компанії, стимулювання участі в досягненні цілей організації шляхом виплати премій за успішну колективну роботу тощо [4].

Одним з прикладів соціального управління в Україні можна навести розвиток мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (рис. 1).

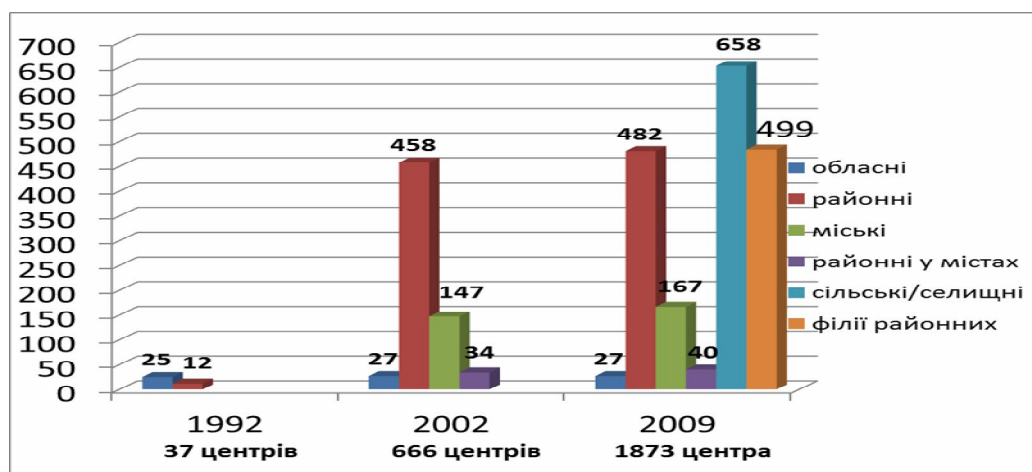


Рис. 1. Динаміка розвитку мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за 17 років

Згідно показників, в Україні спостерігається тенденція росту центрів соціальних служб, що безпосередньо викликане станом життя населенням. Також, зрозуміло, що в державі проводиться

підвищення соціальної роботи.

Отже, фактично організація соціального менеджменту на даний період є недостатньо 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.

Автор пропонує наступні пропозиції для вдосконалення організації соціального менеджменту на державному рівні:

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

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.
4. Сиченко В.В. Соціальний менеджмент як елемент системи управління підприємством // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2012/Economics/6_102468.doc.htm.
5. Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи: Навчальний посібник. - К.: ДЦССМ, 2003 // Соціальна робота. Книга 7.
6. Соціальна робота, що здійснюється центрами соціальних служб // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.institute.poltava.ua/media/uploads/>.

Кругляк В.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники

АНАЛИЗ СОЗДАНИЯ СООБЩЕСТВА ПРАКТИКОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНОЙ РАБОТЫ

Одним из эффективных способов повышения конкурентоспособности организации и улучшения научно-исследовательской деятельности в современных условиях является создание сообщества практиков.

Опыт международных компаний показывает, что сообщества способствуют сокращению финансовых и временных затрат, увеличению скорости создания и внедрения инноваций, повышению качества продуктов и услуг. Например, компания Siemens оценивает общий финансовый эффект от внедрения сообщества ShareNet в 120 миллионов долларов [1].

Сообщество практиков можно определить как группу людей, обладающих опытом в схожих областях и объединенных для практического решения какой-либо задачи [1]. Жан Лейв и Этьен Венгер, авторы концепции сообщества практиков, изучавшие совместную деятельность людей в процессе обучения, рассматривали приобретение знаний как социальный процесс, в котором участвовали люди с различным уровнем компетенции [2]. По мнению старшего консультанта HR-практики департамента управленческого консалтинга IBS [1], в сообществе практиков можно выделить следующие роли участников команды: лидер сообщества; координатор или фасилитатор; спонсор, который может участвовать или не участвовать в деятельности сообщества; контент-менеджер; эксперт по предмету; наблюдатель. Проведен анализ и построен фрагмент модели требований к сообществу практиков (рис.1), который отражает функциональные требования к системе с точки зрения пользователя.