

17. Амоша А.И., Прокопенко Н.Д., Иванов Е.Т. Каноны рынка и законы экономики. Кн.4 Процесс распределения и общественные отношения. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2001. – 546 с.

18. Геец В. Социогуманитарные составляющие перспектив перехода к социально ориентированной экономике в Украине // Экономика Украины. – 2000. – №1 (450). – С.4-11.

19. Слезингер Г.Э. Социальная экономика. – М.: Дело и сервис, 2001. – 368с.

20. Деркач А., Панасюк Б. Концепція побудови соціальної ринкової економіки // Банківська справа. – 1999. – №1(25). – С.11-18.

21. Биггарт Н. Социальная организация и экономическое развитие // Экономическая социология: новые подходы к инс-

титудональному и сетевому анализу. – М.: Российская политическая энциклопедия, 2002. – С.252-264.

22. Стеблій Г.Я. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки // Регіональна економіка. – 2003. – №2(28). – С.192-194.

23. Момотюк Л.Є. Особливості формування соціальних гарантій у ринковій економіці // Фінанси підприємств. – 2003. – № 7(92). – С.84-89.

24. Теоретические и прикладные аспекты формирования смешанной экономики / Н.Д.Прокопенко, Е.Т.Иванов, Ф.Е.Поклонский и др. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. – 320 с.

Статья поступила в редакцию 13.09.2004

Л.В. БАТЧЕНКО, д.е.н, професор,

М.М. ЖИВАСВА,

Донецкий державний університет управління

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО СВІТОВОГО ЕКОНОМІЧНОГО СПІВТОВАРИСТВА

На даний час Україна знаходиться в умовах інтеграційного переходу до світового економічного співтовариства. Він передбачає багато істотних змін в системі управління державою, складовою якої є соціально-економічна система, в основі якої лежить ідея можливості сполучення економічної ефективності як результату дієвості ринкових сил та соціального компромісу. Поки що трансформаційний процес переходу країни із планово-розподільної економіки в соціально спрямовану відбувається складно та суперечливо, супроводжуючись не тільки значним зниженням обсягів виробництва, погіршенням інших показників, але й тривалим періодом стабілізації.

Наявність дієвої, ефективної системи соціального захисту – це свідок рівня розвитку держави, його відповідність вимогам часу. Чим вищий рівень життя чле-

нів суспільства, які втратили за різними причинами можливість працювати, тим більш розвинутим може вважатися суспільство.

Нажаль, в Україні протягом довгих років соціальний захист підмінювався різними постановами та інструкціями, які найчастіше були не забезпечені необхідними фінансовими засобами. Як результат ми мали величезні заборгованості по соціальних виплатах, тяжке становище пенсіонерів, інвалідів й т. ін. Останнім часом існуючий Кабінет Міністрів веде активну роботу по створенню повноцінної системи соціального захисту населення. Ця програма повинна містити в собі ефективний механізм управління соціальними процесами як на рівні держави, так і на рівні кожного окремого підприємства.

© Л.В. Батченко, М.М. Живасва, 2004

У 2003 році сформувалася принципово нова соціально-економічна ситуація, що характеризується насамперед прискореним економічним зростанням, зміцненням міжгалузевих зв'язків, збільшенням питомої ваги видів господарської діяльності, спрямованих на задоволення потреб внутрішнього ринку. Найбільше зріс випуск продукції у машинобудуванні (на 35,8%), що свідчить про структурні зрушення на користь високотехнологічних видів діяльності, а також у тих галузях економіки, де попереднього року спостерігалася невисока виробнича активність: в будівництві – на 23,1%, торгівлі – на 19,6%, транспорті і зв'язку – на 12,3% [1].

На рівні з динамікою ВВП збільшувалися особисті доходи громадян. Реальний сукупний дохід, одержаний домашніми господарствами, збільшився на 8,1%. Середньомісячна номінальна заробітна плата у 2003 році досягла 462 грн., що на 22,8% більше, ніж у 2002 році, а у січні 2004р. становила 500 гривень. Номінальна

середня заробітна плата у січні 2004 року скоротилась на 9,2% порівняно з груднем 2003 р. та становила 500,06 грн. Реальна заробітна плата у січні п.р. порівняно з груднем 2003 р. скоротилась на 3,9%, а проти січня 2003 р. збільшилась на 21,9%. За січень-лютий 2004 року порівняно з відповідним періодом попереднього року реальний ВВП зріс на 10,2% (торік – на 7,2%), за орієнтовною оцінкою, номінальний обсяг ВВП склав 38330 млн. грн.

Чисельність наявного населення України на 1 лютого 2004 р. становила 47576,8 тис. осіб [1].

Поліпшилася ситуація на ринку праці. На вільні робочі місця та вакантні посади працевлаштоване 877,3 тис. осіб, що на 5,5% більш ніж у 2002 р. та становить 104,6% запланованих показників. Рівень зареєстрованого безробіття на кінець 2003 року досяг найменшого рівня за роки економічного зростання і становив 3,6% (див. табл. 1).

Таблица 1

Рівень зареєстрованого безробіття

	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.
Офіційний рівень безробіття, %	4,3	4,2	3,7	3,8	3,6
Рівень безробіття за методологією МОП, % до економічно активного населення у віці 15-70 років	11,9	11,7	11,1	10,1	9,1

Отже, наряду з деяким поліпшенням наявні застаріли проблеми в соціальному секторі держави, тобто не можна казати про повне „оздоровлення” соціальної сфери.

Проблема становлення, формування та проведення ефективної соціальної політики в Україні звертає на себе увагу багатьох українських відомих вчених. Шевчук П.І. проводить всебічний аналіз основних форм і напрямків реалізації соціальної політики, соціального захисту та соціальної безпеки людини в нашій державі. Він вважає, що „...соціальна політика і система соціального захисту в Україні, хоч уже на-

були ознак, характерних для країн західної демократії, ще не цілком задовольняють життєві потреби своїх громадян. Український уряд зробив спроби реформування багатьох напрямів соціальної політики, однак через використання багатьох способів, яким часом бракувало відповідного змісту, вони призвели лише до часткових результатів...”[5].

Також такий український дослідник, як Рудченко Т.І.[6,7] багато приділяє уваги в цій сфері таким питанням, як: виділення соціальних проблем української держави, зіставлення рівня життя населення у сучасному світі та в Україні; а також про-

блемі диференціювання доходів та бідності в нашій країні. Можна ще додати таких вчених, як Оленцевич Н.В.[8], Чубучка О.В.[9] та багатьох інших. Але ж, не звертаючи уваги на те, що соціальні питання української сучасності вивчаються всебічно, все одно проблема їх вирішення стоїть гостро, що й складає передумови подальшого дослідження у цій сфері.

Виходячи з вищенаведеного, головна мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності створення ефективного механізму управління соціальними процесами в країні як засобу налагодження соціально-економічного становища держави.

Соціальне управління – це один з видів управлінської діяльності, специфіка якого в багатогранній діяльності по управлінню суспільними системами. Цей особистий вид управлінської діяльності є сукупністю елементів, в яких втілюється соціальні якості самих утворюючих її людей, рівень їх культури, загальних та професійних знань, їх потреби, інтереси, цінності, а також відношення до умов своєї життєдіяльності, характер людських взаємовідносин й т.п. Цілеспрямований вплив на ці явища і являють собою саме соціальне управління.

Соціальне управління це не саморегулюючий процес. Він потребує втручання та керування, тому що вирішення соціальних проблем, яке випущене на самоплив, може дістати кризи як окремого підприємства, так і держави загалом. Тоді як ефективно регулювання соціальних процесів приведе до зросту обсягів виробництва підприємств, та значного поліпшення соціально-економічного становища держави. Цим й обумовлена необхідність управління соціальними процесами.

На даний момент система управління соціальними процесами являє собою систему їхнього керування на рівні держави. Тобто цю систему можна описати таким чином: податкові відрахування в пенсійний фонд, у фонд соціального страхування, у фонд страхування від непрацевдатності і т.д., що йдуть у скарбницю держави, розподіляються бюджетом на покриття соці-

льних нестатків кожного регіону. Однак основним недоліком даної системи є те, що основні відрахування здійснюються нерівномірно. Так, надходження йдуть з найбільш великих промислових регіонів країни, тобто відтіля, відкіля йде основний приплив капіталу і куди інвестуються засоби у виробництво й основні фонди. Однак держава розподіляє ці засоби по всіх регіонах одночасно, а не в міру необхідності. Так, якщо один з основних доходів приносить Донецький регіон, то і відраджень на соціальне забезпечення повинні направлятися сюди в першу чергу й у тих розмірах, що необхідні. А в житті усе виглядає інакше. Наприклад, відрахування отримані з Донецького регіону направляються на підтримку соціальної сфери в Хмельницькій області – області, де немає промислового виробництва, але налічується розвинута оздоровча інфраструктура.

В даний час соціальна сфера обслуговування знаходиться в стадії глибокого спаду. Поясненням цьому є те, що при розпаді Радянського Союзу уряд не зміг співладати з усіма змінами, що відбулися, і почалося будівництво нового ладу, у якому просто не нашлося місце в політиці держави для ефективного реформування соціальної сфери. У нашому суспільстві соціальні процеси в основному зводяться тільки до поняття заробітної плати, забезпеченню техніки безпеки (і те не на належному рівні), наданню оплачуваних відпусток. Однак сфера об'єктів соціального управління набагато ширше і далеко виходить за межі звичні для нинішнього суспільства.

Як вже відзначалося, зараз соціальною сферою керує держава. Однак у неї не вистачає можливості вивчати соціальні проблеми кожної області і регіону і відповідно до цього проводити діючу політику. Тому представляється необхідним спустити підготовку, реалізацію і контроль за управлінням соціальними процесами на рівень регіону. Що дозволить більш ефективно вирішувати проблеми соціального розвитку. Для цього необхідно налагодити соціальну сферу на кожному підприємстві. Щоб керівник відповідав за кожного пра-

цівника, за забезпечення його всіма необхідними соціальними складовими. Таким чином, формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні з використанням державно-регулюючих механізмів вимагає створення принципово нового механізму керування підприємствами. Найтісніший зв'язок виробничо-технологічних, економічних і соціальних явищ і зв'язків на підприємстві вимагає однаково серйозного відношення до усіх видів управління. Однак у практиці господарювання більше уваги приділяється виробничо-технологічному й економічному керуванню, тоді як соціальне керування зводиться, як уже відзначалося, до заробітної плати, охороні праці і небагато більш того.

Зміна соціального стану населення країни можливо лише в тому випадку, якщо поряд з технічним переозброєнням виробництва буде задіяний трудовий потенціал працездатного населення, а на кожному підприємстві будуть цілеспрямовано використовуватися соціально-економічні і соціально-психологічні фактори для активізації трудової діяльності працівників, більш повного використання їхніх особистісних якостей [2].

Існує необхідність теоретичного обґрунтування і практичної розробки системи соціального управління на рівні регіону та на рівні підприємства, що повинна сприяти формуванню діючих мотивів до виробничої діяльності членів трудових колективів, що в кінцевому рахунку буде сприяти підвищенню ефективності виробництва. Це є дуже важливим і для наших підприємств, що ведуть зовнішньоекономічну діяльність, тому що це поліпшує імідж компанії і робить неї інвестиційно-привабливою.

Обґрунтування необхідності управління соціальними процесами передбачає виділення його об'єктів.

Встановлення об'єкта соціального управління на підприємстві насамперед виходить з того, що таке поняття як «соціальне» дуже важко охарактеризувати. У широкому змісті слова воно являє собою суспільне, стосовне до життя людей і їхніх

відносин у суспільстві [4].

Найпоширенішою формою людської спільності є трудовий колектив підприємства, що складається з первинних колективів-ланок, бригад, змін, де всі працюючі знаходяться в постійному виробничому й емоційному контакті.

Результативність діяльності трудового колективу багато в чому залежить від мотивації трудового поведіння. Мотивацію трудового поведіння людини можна визначити як психологічний процес формування зацікавленого відношення людини до праці шляхом задоволення його потреб у згоді з особистісними особливостями. У забезпеченні мотивації величезну роль грає не тільки рівень заробітної плати, але і створення належних санітарно-гігієнічних умов праці; зміст праці; співвідношення розумової і фізичної праці.

Найважливішим об'єктом соціального об'єкта є працезахоронні відносини. Цей об'єкт повинний займати пріоритетне положення, стосовно інших об'єктів, оскільки життя і здоров'я людини є найвищою цінністю.

В.М. Горбунов відзначає: «У трудових колективах постійно виявляються закони і закономірності життєдіяльності всіх інших соціальних утворень (спільностей, класів, груп, організацій)». Це пов'язано з тим, що людина одночасно є членом трудового колективу й інших соціальних утворень, що роблять позитивний або негативний вплив на морально-психологічний його стан. Особливо велику роль грають відносини в родині. Тому що все це відображається на настрої працівника, взаємовідносин його з іншими членами колективу, відношенні до трудових обов'язків, техніці безпеки і т.д. Тому важливо вивчати соціальне середовище, у якому живуть працюючі підприємства. Крім соціально-психологічних відносин, необхідно знати наявність і стан об'єктів соціальної сфери, що покликані задовольнити рекреаційні, культурні, пізнавальні й інші потреби. Знання соціального середовища працівників колективів є необхідною умовою для ухвалення рішення по його по-

ліпшенню [5].

В умовах ринкових трансформацій економіки України спостерігається тенденція до передачі об'єктів соціальної сфери підприємств (клуби, стадіони, парки, лікарні, профілакторії, дитячі сади, оздоровчі установи й ін.) у комунальну власність. При цьому місцеві органи управління висувають тверді вимоги до підприємств про підготовку об'єктів соціальної сфери до передачі в комунальну власність (капітальний ремонт будинків, комунікацій і т.п.). Тому частина об'єктів соціальної сфери підприємств через недолік засобів на їхній зміст здається в оренду або не функціонують взагалі (тобто закриваються). При цьому погіршуються умови життєдіяльності працівників підприємств і членів їхніх родин. Керування цими процесами необхідно тому, що особистість може переходити з одного соціального середовища в інше. У багатьох випадках не тільки несприятливі умови праці, але і відсутність елементарних можливостей задовольняти духовні потреби спонукають людини не тільки поміняти місце роботи, але і місце проживання. Плинність кадрів для підприємства обертається великими витратами не тільки на укомплектування робочих місць новими працівниками, але і на соціально-психологічне переналадження первинних трудових колективів. Часом відхід 2-3 чоловік із бригади веде до втрати колективізму, відносин товариського співробітництва і взаємодопомоги, що негативно позначається на кінцевих результатах роботи [3].

Досвід успішно працюючих підприємств свідчить про те, що їхні керівники здійснюють керування соціальним розвитком діючого колективу з урахуванням необхідності постійного поповнення кадрів при природній їхній плинності (перехід на пенсію, відхід в армію й ін.). Тому вони приділяють увагу дошкільним установам і загальноосвітнім школам, розташованим за місцем перебування підприємства, беручи участь у розширенні їхньої учбово-методичної бази, що течуть і капітальних ремонтах будинків і ін.

Підприємству важливо не переривати зв'язків з колишніми працівниками, що перейшли на пенсію, підтримуючи їх морально і матеріально. Це не тільки справедливо стосовно колишніх працівників, але і яскрава демонстрація системи соціальних взаємозв'язків для працюючих членів колективу. Існує й опосередкований зв'язок підприємства з колишніми співробітниками через відрахування засобів у пенсійний фонд і взаємодію з ветеранськими організаціями [3].

Ще одна особливість соціальної діяльності підприємств із недержавною і некомунальною власністю полягає в тому, що задоволення духовних і культурних потреб членів своїх колективів вони здійснюють шляхом короткострокової оренди об'єктів соціальної сфери, що належить підприємствам з державною і комунальною власністю. Нові акціонерні компанії об'єктів соціальної сфери, як правило, не створюють. Тому виникає необхідність враховувати ці взаємозв'язки державних і недержавних підприємств при соціальному управлінні. З приведеного ясно, що соціальне управління на підприємствах з різними формами власності буде істотно розрізнятися. Не ставлячи метою обчислення відмінностей, відзначимо лише те, що в соціальній діяльності підприємств значне місце займають соціальні зв'язки з зовнішніми соціальними спільнотами людей [4].

В узагальненому виді об'єкти соціального управління підприємства можна представити на рис. 1.

Слід зауважити, що про об'єкти соціального управління можна говорити багато і виділяти їх кількість ще більше, тому що, як вже згадувалося, соціальна сфера – це необмежений організм, якій існує там, де діє людина, колектив, спільнота, суспільство та ін.

Також існують об'єкти, які підпадають прямому соціальному управлінню та опосередкованому. Але останні повинні теж братись до уваги керівництвом підприємства.

Запропонована модель найбільш охоплює всі ті можливі процеси соціальної дії.

Визначивши модель соціальних управління соціальними процесами. об'єктів слід звернути увагу на систему

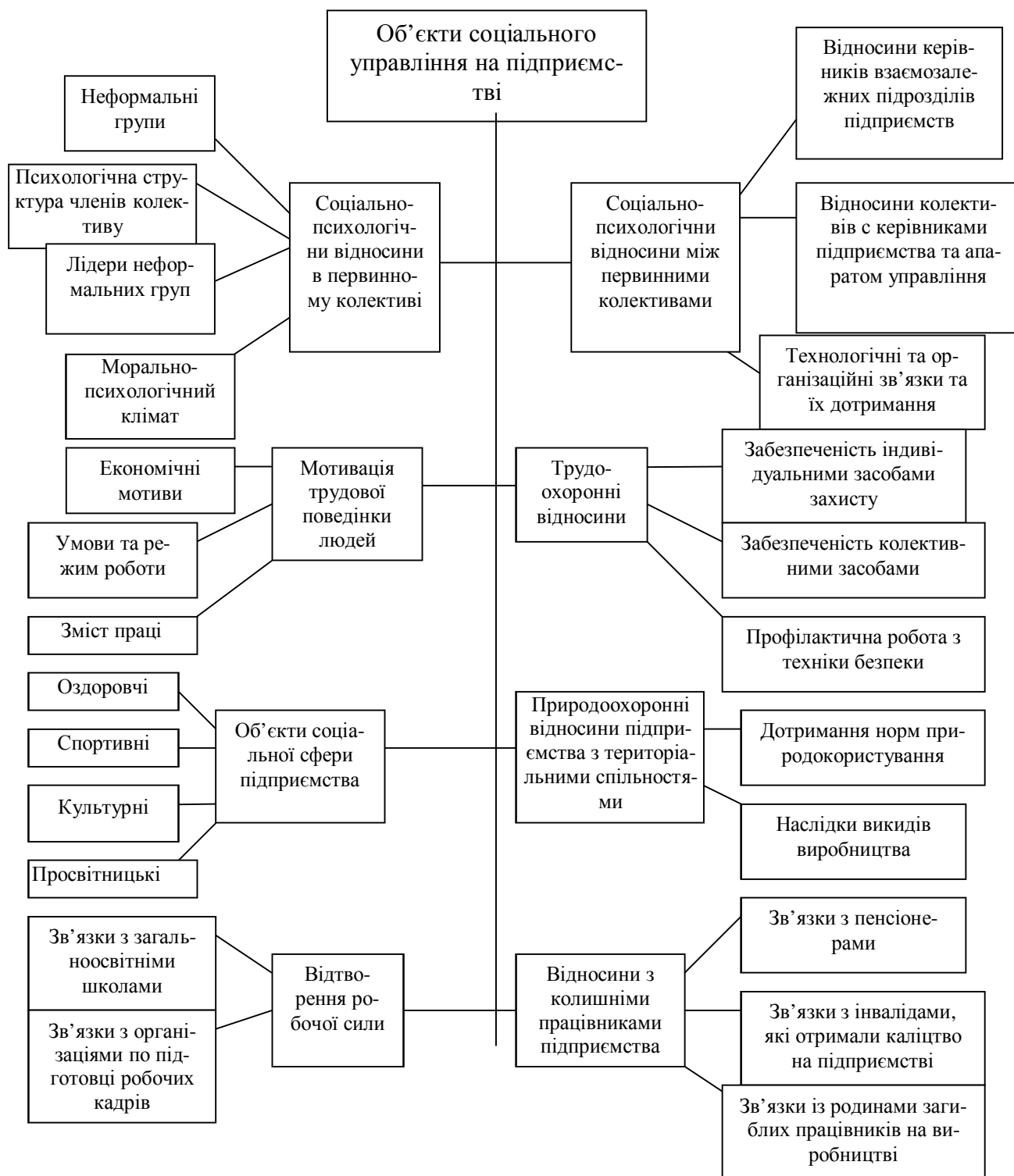


Рис. 1. Модель об'єктів соціального управління на підприємстві

Аналіз системи соціального управління - метод управлінської діяльності, що включає вивчення, систематизацію, уза-

гальнення й оцінку інформації про структуру, загальних і специфічних якостях суб'єкта й об'єкта управління. Аналіз системи

застосовується на всіх етапах процесу управління — підготовки, прийняття, організації, контролю виконання рішень. Дозволяє виявити рушійні сили, протиріччя, стан проблеми розвитку системи соціального управління. Виходячи з результатів аналізу, розробляються економічні, технічні і соціальні міри, приймаються рішення, необхідні для здійснення управлінського впливу, організації оптимальної життєдіяльності трудових колективів.

На даний час систему управління соціальними процесами в Україні можна описати наступним чином. Головним органом є ДЕРЖАВА в обличчі Міністерства праці та соціальної політики. Вона укладає акти, приймає закони, проводить програми та т.п., які стосуються урегулювання соціальних процесів в країні. Виконання цих програм та інструкцій перекладається на рівень кожного регіону. Та наступним кроком є їх втілення в діяльність підприємств.

Але при складанні цих документів, які мають законодавчу силу, не розмежу-

ються потреби кожного регіону, тому управління відбувається нерівномірним чином та не приносить практично ніякого ефекту.

Графічно існуючу систему управління соціальними процесами в Україні можна представити на рис. 2.

В роботі обґрунтовується необхідність зміни цієї системи, яка обумовлена багатьма факторами, деякі з котрих вже згадувалися.

Найбільш ефективною системою управління соціальними процесами можна вважати перенесення прийняття рішень щодо правових та нормативних змін в соціальній сфері на рівень регіону, тому що держава не може задовольнити потреби в змінах по всій країні рівномірним чином. Тому доцільним є регіональне вивчення стану соціальної сфери та вирішення проблем, які існують в цієї області, а не якійсь іншій.

Запропонована система представлена на рисунку 3.

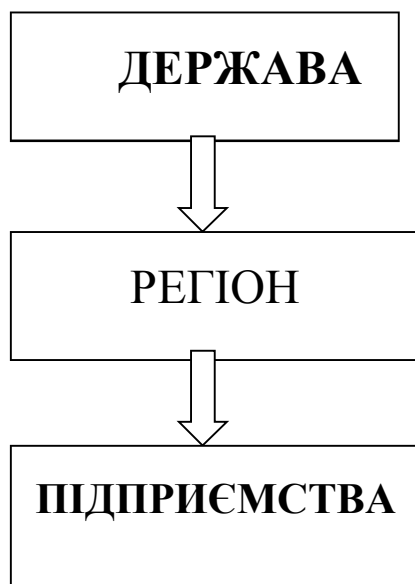


Рис.2. Система управління соціальними процесами в Україні



Рис.3. Запропонована система управління соціальними процесами

Отже, в запропонованій системі соціального управління основною одиницею є підприємство, яке керує соціальними процесами в ході своєї безпосередньої діяльності та створює той рівень соціального захисту, який вимагає законодавча база.

Всі підприємства знаходяться в безпосередньому зв'язку з регіональною владою і вона, вивчаючи їхні потреби та результати роботи, вже проводить ту соціальну політику та реформи, які вважаються необхідними саме в цьому регіоні.

Таку модель можна вважати більш ефективною, тому що вона враховує всі потреби соціальних змін для покращення соціально-економічного стану області, а й потім і країни взагалі.

Вивчаючи проблему формування ефективної схеми соціальної політики в країні в умовах інтеграційного переходу до світового економічного співтовариства треба брати до уваги багато факторів, які мають великий вплив на її створення та подальше існування.

Аналіз соціально-економічного становища України показав, що держава поступово розвивається. Наявне зріст ВВП, доходів населення, збільшення зовнішньоторговельного обігу. Але ж старі проблеми не покидають поки що своє місце. Однією з них залишається високий рівень зареєстрованого безробіття (більшою часткою жіноче). Також має місце інфляція, яка перевищила прогнози показники, та велика заборгованість по заробітній платі.

Подальший негативний розвиток соціальної сфери життя людини може привести до більш глибокого занепаду соціально-економічного та соціально-культурного українського середовища. Україна не зможе подолати економічну, політичну, правову та іншу кризи, її рейтинг буде й надалі падати в розрізі світового співтовариства, що в умовах інтеграції до нього є досить небезпечним для країни.

Для вирішення цих питань Уряд складає програми соціального розвитку країни, які передбачають послідовні шляхи структурних змін в наявній системі соціального захисту.

Соціальна сфера охоплює всі відносини між людьми, суспільством та державою. В Україні соціальну політику регламентує та проводить Міністерство праці та соціальної політики. На даний час значну увагу надають забезпеченню соціального захисту населення в області доходів, охорони здоров'я, пенсійного забезпечення та т. ін.

Зараз Уряд проводить активну політику в цій сфері, але заподіяних шляхів все одно недостатньо задля подолання кризи в соціальній сфері нашої країни.

Але для подолання кризи в соціальній сфері, кризи, яка несе в собі небезпечні наслідки для сучасного розвитку нашої держави, недостатньо лише прийняття нових програм та законів. В умовах інтеграції України до світового економічного співтовариства є необхідним кардинальні зміни щодо соціальної політики в цілому.

Насамперед треба чітко виділити кількість об'єктів соціального управління. При вивченні цього питання можна зіштовхнутися з тим, що їх об'єм більш широкий, чим ми собі звикли уявляти. Тому перед урядом постає важка задача їх всебічного охоплення та управління ними.

Одним із можливих засобів можна запропонувати зміну існуючої системи здійснення соціальної політики в країні. А саме, передачу багатьох функцій держави на рівень регіону. Це можна вважати більш дієвим, тому що регіон буде проводити саме ту політику, яка буде враховувати всі умови роботи регіону, його надходження та витрати на соціальну сферу. При даних змінах можна говорити про більш ефективну соціальну політику в державі, тому що вона буде регулювати соціальну сферу не однаково по країні, а беручи до уваги особливості кожної окремої області.

Література

1. „Програма діяльності Кабінету Міністрів „Послідовність. Ефективність. Відповідальність” від 16.03.2004 р.
2. Дмитро Табачник „Система соціального захисту громадян потребує найбі-

льшої уваги й опіки”// Зеркало неділі. – №2. – 2 березня 2004.

3. Лавизина О.В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система// Менеджмент в России и за рубежом. - №5. – 2003. – с. 47-60.

4. Социальный менеджмент/ Под ред. Д.В.Валового. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел Синтез», Академия труда и социальных отношений, 1999. – 384 с.

5. Шевчук П.І. Соціальна політика. – Львів: Світ, 2003. – 400 с.

6. Рудченко Т.И. Проблемы дифференциации доходов и бедности в оценке благосостояния населения Украины // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Выпуск 34.-С142-150.

7. Рудченко Т.И., Стрекалова И.В. Социальные проблемы и уровень жизни граждан современного мира: уроки для Украины//Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Выпуск 53.-С,18-29.

8. Оленцевич Н.В. Передумови становлення системи соціального партнерства в Україні //Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Выпуск 59.-С.188-194.

9. Чубучна О.В. Інтерпретація соціально-економічної справедливості: методологія дослідження//Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Выпуск 56.-С.54-59.

Статья поступила в редакцию 05.10.2004