|  |  |
| --- | --- |
| **10.2. Функції соціального управління, методи рішення** Категорія:  http://buklib.net/templates/new_buklib/images/arrow.png [Підручники](http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=0) http://buklib.net/templates/new_buklib/images/arrow.png [Інші книги](http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=65) http://buklib.net/templates/new_buklib/images/arrow.png [Соціологія](http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=190) | |
| Соціальне управління є одним із основних видів управління, що полягає в забезпеченні реалізації потреб розвитку суспільства і його підсистем; формуванні критеріїв і показників соціального розвитку об’єкта, розробці і застосуванні методів вирішення проблем, що виникають; досягнення запланованих параметрів у розвитку соціальних відносин і процесів суспільства.  В управлінні суспільним розвитком можна виділити такі напрямки:  \*                     управління соціально-економічними процесами, що означає соціальний контроль за виконанням соціально-економічних програм; спрямування і мотивацію економічної діяльності людей, регулювання економічної поведінки людини, її ролі в системі економічних відносин;  \*                     управління соціально-політичними процесами, яке полягає у відтворенні змісту політики і способах її впровадження в життя;  \*                     управління процесами сфери духовного життя, що виявляється у формі освіти й виховання, визначенні засобів та методів активного залучення людей до суспільного життя.  Соціальне управління здійснюється за допомогою регулювання відносин між окремими спільнотами людей у відповідності з головними завданнями розвитку суспільства. Визначення соціального змісту цих завдань, шляхів і засобів їх вирішення є цільовою функцією соціального управління. Вона полягає в усуненні суперечностей суспільного розвитку, гармонізації інтересів різних соціальних груп.  Наукове управління життєдіяльністю суспільства за своєю соціальною сутністю є процесом приведення суб’єктивної діяльності людей у відповідність із потребами суспільного розвитку. Але таке узгодження, досягнення єдності відбувається, а лише за допомогою системи управління.  Система соціального управління складається із таких частин:  методів управління — планування, організація, контроль, облік, аналіз, стимулювання, виховання;  засобів цілеспрямованого впливу на соціальні процеси — управлінські рішення, виробничі завдання, розпорядження, накази, прохання, норми, стимули, санкції;  організаційної структури — внутрішньої побудови системи,  яка відображує особливості розподілу та кооперації праці, техніч- ні засоби збирання, збереження та передавання інформації, моти- вацію тощо.  Ядром системи управління є люди — керівники, спеціалісти, допоміжний персонал і робітники. Система управління спрацьовує на всіх рівнях вияву соціальних процесів (суспільство, організація, особистість).  Найбільш загальна її соціальна мета — використання організаційно-технічних, економічних і соціальних можливостей об’єкта управління для вирішення соціальних завдань.  Нинішня життєдіяльність будь-якої соціальної організації, системи потребує вдосконалення системи управління, позбавлення її бюрократизму та формалізму. Розробка та запровадження відповідної системи управління починається зі збирання інформації. Ця функція відкриває управлінський цикл, і її сутність проявляється в обгрунтуванні мети управління, визначенні завдань та засобів їх реалізації.  Сучасне управління виробництвом гостро відчуває, зокрема, дефіцит соціальної інформації. Якщо техніко-економічній інформації приділяється відповідна увага і керівники знають технічні можливості підприємства, показники його економічної сфери, то в соціально-психологічному кліматі, механізмі трудової поведінки працівників, чинниках, які її визначають, вони орієнтуються погано. Ефективне управління виробництвом потребує знання керівником настрою, потреб кожного працівника, його мотивів до праці.  За переходу від планової до ринкової економіки, від тоталітарного до демократичного суспільства без такої інформації управління просто неможливе. Потрібна принципова переорієнтація управлінської діяльності в напрямі задоволення соціально-гуманітарних потреб громадян відповідно до міжнародних стандартів.  Це зумовлює необхідність зміни ціннісно-нормативної орієнтації усіх ланок управлінської сфери і структур суспільства. Економічні критерії слід розглядати як ресурсні можливості чи обмеження в процесі реалізації соціально орієнтованих проектів, а не брати їх за найголовнішу мету, як це було за часів «планової економіки», коли головними була не якість і кількість спожитих населенням товарів та продуктів, а валові обсяги продукції.  Саме на підставі такої інформації можливе успішне виконання інших функцій: прогнозування, що має ймовірнісний характер, планування, яке полягає у визначенні конкретних засобів для досягнення поставленої мети, організації, спрямованої на формування керуючої і керованої систем (об’єкта та суб’єкта управління), регулювання, що має мету збереження, підтримання й удосконалення системи управління, вплив на свідомість і поведінку людей за допомогою економічних важелів (заробітної плати, прибутку, ціни), правових та адміністративних заходів.  Завершується управлінський цикл такими функціями, як облік — отримання, обробка, аналіз і систематизація інформації та контроль відповідності процесу функціонування об’єкта управління управлінським рішенням, що приймалися.  Функції втілюються в управлінському рішенні — засобі управлінського впливу, організованої взаємодії суб’єкта та об’єкта управління. Управлінські рішення класифікуютьсяза:  \*                     структурою об’єкта управління (державні, обласні, районні тощо);  \*                     структурою суб’єкта управління (суспільні та колективні, єдиноначальні та колегіальні);  \*                     характером здійснення управлінського впливу (адміністративний, економічний, соціально-психологічний).  Зміст процесу опрацювання й реалізації управлінських рішень зумовлюється їхньою соціальною специфікою. Підготовка і прийняття рішень, організація і контроль виконання це елементи єдиної цілісної системи управління, бо тільки сукупність цих дій забезпечує ефективність соціального управління.  В основі підготовки управлінського рішення лежить пошук проблеми, яку потрібно розв’язати, та способів її розв’язання. Соціологічними методами розробки рішення є «мозгова атака», ділова гра, дискусія тощо, а методами організації виконання — регламент (економічний, адміністративний), самомотивація.  Регламент — це сукупність правил, що визначають діяльність державного органу, установи, організації.  Тренд (від англ. trend — тенденція, відхил) — домінуючий напрямок в розвитку будь-якого явища, процесу, досить стійкі переваги певних суджень в громадській думці.  Процес соціального управління є безперервним. Після реалізації розроблених заходів розпочинається збирання нової інформації про соціальні параметри того самого об’єкта управління, але вже такого, що за своїм станом якісно відрізняється від попереднього.  Значне місце в системі управління соціальним розвитком трудової організації належить соціально-психологічним методам, які призначені для впливу на соціально-психологічні відносини між людьми. Специфіка цих методів полягає в орієнтації на використання неформальних відносин, щонайповніше врахування в процесі управління потреб та інтересів окремих груп і осіб.  Соціально-психологічні методи включають такі процедури:  — підбір членів організації з урахуванням їхніх соціально-психологічних характеристик, їхньої сумісності, що створює передумови для успішного формування і розвитку колективів;  — формування і розвиток соціальних норм трудової поведінки на основі підтримання традицій, звичаїв, звичок, що сприяє зміцненню колективу, підвищенню свідомості його членів, розвитку в них почуття відповідальності;  — уведення системи соціального регулювання через використання договорів, зобов’язань;  — соціальне стимулювання, тобто створення умов для соціально-психологічної заінтересованості в досягненні певних цілей,  результатів у загальноосвітньому, морально-естетичному, культурному розвитку членів організації, підвищенні кваліфікації, ініціативному, творчому ставленні до праці, що позитивно впливає на ефективність діяльності організації;  — сприяння задоволенню тих потреб, які можуть бути задоволені в межах даної організації, шляхом упорядкування сфери дозвілля, позавиробничого часу, побуту, спортивної та різної позавиробничої діяльності.  Соціальне самопочуття працівника багато в чому визначається тим, наскільки активно він бере участь в управлінні. Демократизація виробничих відносин, самоуправління — обов’язкова умова ефективного функціонування виробничої організації.  Важливою функцією самоуправління є розвиток структури, формування складу колективу. Це виборність деяких керівників, набір працівників у штат, їхнє звільнення, пересування по службі. Тут важлива роль належить громадським організаціям.  Функція забезпечення режиму й ритму роботи трудової організації передбачає участь працівників у вирішенні питань організації праці, технологічної дисципліни тощо.  Самоуправління, безумовно, має виконувати функцію планування, яка характеризує участь членів організації в плануванні її життєдіяльності на всіх стадіях розвитку.  Контрольна функція самоуправління може різною мірою реалізовуватися через всі інші перелічені функції. Наприклад, участь колективу у вирішенні виробничих питань, активність у висуванні пропозицій для вирішення інших життєво важливих питань діяльності організації. |  |