РЕФЕРАТ

На тему:

Соціальне планування

Складовою соціального управління є *соціальне планування.* За своїм походженням планування є соціалістичною ідеєю. її пропо­нували представники утопічного соціаліз­му — **А. Сен-Сімон** і **Ж. Фур'є,** а **Р. Оуен** навіть зробив спробу її реалізувати. Спо­чатку планування поширювали тільки на економічну сферу в межах великих вироб­ничих утворень — трестів, концернів, фірм. Згодом планування розповсюдилося в межах усього суспіль­ства, зокрема в соціальній сфері.

У колишньому СРСР спроби ширшого трактування плановос­ті, можливості планового регулювання суспільних процесів ро­били одразу після революції 7 р. Уже в першому п'ятиріч­ному плані був розділ «Соціально-економічні проблеми». Сам термін «соціальне планування» був ужитий Ф. Рузвельтом у його «Новому курсі», що розроблявся для виведення США із кризи по­чатку 30-х рр. Згодом американські вчені почали вживати цей тер­мін у зв'язку з розглядом форм і методів здійснення соціальної по­літики, зокрема забезпечення соціального захисту населення.

Незважаючи на те що ідею плановості було висунуто соціаліста­ми, у нашій країні до кінця 90-х рр. її було повністю дискредитова­но. На думку відомого соціолога **Ж. Тощенка,** це сталося внаслідок:

* поступового відходу практики планування від потреб люди­ни, що виявилося в технократизмі, у втратах навіть тих невели­ких соціологічних надбань, що були властиві теорії і практиці 20-х рр.;
* доведення до абсурду ідей розподілу всіх ресурсів, що від­билося в суцільній регламентації економіки й виробництва;
* абсолютизації методів директивного командування і нехту­вання методами непрямого регулювання, відмови від створення сфери свободи для розгортання потенційних можливостей суспі­льства.

Усі плани до 60-х рр. було орієнтовано на збільшення обсягів виробництва, і лише за умов їх виконання передбачалося задово­лення потреб людей. Проте життя брало своє, і об'єктивна необ­хідність задоволення потреб людини почала реалізовуватися че­рез трудові колективи. З ініціативи ленінградських підприємств у 60-ті рр. почали розробляти плани соціального розвитку. Ідею соціального планування було навіть закріплено в 7 р. в Конс­титуції СРСР. Однак за показники соціального розвитку, як і ра­ніше, ніхто не відповідав, а техніко-економічні показники дося­галися в основному за рахунок добробуту людей.

Практика соціального планування показала, що його об'єктом мають бути всі рівні, починаючи від трудових колективів і закін­чуючи суспільством у цілому, усі сфери життєдіяльності суспіль­ства, усі соціальні процеси і явища.

Отже, *соціальне планування* — це науково обґрунтоване ви­значення перспектив і показників розвитку соціальних інститу­тів, організацій, явищ і процесів, а також розробка заходів для досягнення бажаного на всіх рівнях формування соціальних від­носин.

Перший рівень соціального планування — це *планування со­ціального розвитку трудових колективів.* Основною метою цих планів було спонукання людини до праці з повною самовіддачею і створення умов для такої праці. Розробляючи плани, виходили з того, що людина може зробити для розвитку виробництва і як вона буде змінюватися під впливом прогресу, що може зробити колектив для підвищення добробуту людини, як змінити органі­зацію стимулювання праці, щоб посилити матеріальну заінтере­сованість кожного працівника в поліпшенні показників діяльнос­ті всього колективу, як залучити членів колективу до громадських справ, тобто до керування взаємодією людини із суспільством.

Проблемами *соціального планування на регіональних рівнях* стало регулювання міграційних процесів, використання трудових ресурсів, управління розвитком національних відносин, розподілом і викорис­танням культурних цінностей, а отже, вирівнювання соціального роз­витку і створення сприятливих умов для функціонування соціальних організацій. Щодо окремих сфер діяльності, утворених у результаті поділу праці, то соціальне планування охоплювало такі питання, як умови і зміст праці, професійно-кваліфікаційна підготовка кадрів, престижність професійної діяльності, співвідношення робочого і ві­льного часу, задоволення насущних потреб працівників тощо.

Існує ціла низка методів соціального планування. У старій сис­темі домінував *балансовий метод,* що забезпечував зв'язок між потребами суспільства і його можливостями за обмежених ресур­сів. З переходом до ринкових відносин, коли важливо бачити соці­альні наслідки рішень, що приймаються, уміти узгоджувати ін­тереси всіх учасників перетворень, надаючи умови для виявлення їхньої творчої активності, більш важливими стають такі *методи:*

* нормативний, коли нормативи є засадничими для визначен­ня показників соціального розвитку;
* аналітичний, що поєднує аналіз і узагальнення. За допомо­гою цього методу соціальний прогрес поділяється на складові і визначаються основні напрямки реалізації програми;
* варіантний, що полягає в розгляді різних варіантів рішень і виборі найоптимальнішого;
* комплексний, який передбачає врахування всього комплексу чинників у визначенні темпів і пропорцій раціонального розвит­ку, характеристиці основних його параметрів;
* проблемно-цільовий, згідно з яким визначають ключові за­вдання незалежно від відомчого підпорядкування;
* соціального експерименту, який полягає у перевірці механіз­му дії на прикладі якогось одного об'єкта;
* економіко-математичний (лінійне програмування, моделю­вання, багатофакторний аналіз, теорія ігор тощо), що передбачає кількісний аналіз під час використання вищезгаданих методів.

Для оцінки відповідності реального стану науково обґрунто­ваним вимогам у плануванні використовують *соціальні показни­ки.* Вони є кількісними і якісними характеристиками стану, тен­денцій і спрямувань соціального розвитку й розраховуються на підставі статистичних даних. Для глибшого вимірювання прово­дяться соціологічні дослідження.

Для характеристики рівня соціального розвитку користуються двома *видами показників:*

* загальні, зіставлення з якими показує, випереджає, відстає чи перебуває на тому самому рівні розвитку досліджуване явище чи процес;
* нормативні, порівнюючи з якими, можна встановити відпо­відність реального стану розвитку науково обґрунтованим нор­мативним вимогам.

Зіставляючи соціальні показники різних об'єктів, можна ви­значити місце певного об'єкта (явища, процесу) в суспільстві. У процесі вивчення соціальних показників можна з'ясувати рі­вень, напрямки і тенденції соціального розвитку.

Отже, правильне розуміння соціальних показників сприяє всебічному обґрунтуванню управлінських рішень, піднесенню ефективності планування.

В Україні через її глибоку кризу соціальне планування втратило свою актуальність. На думку **Ж. Тощенка,** можливості, що від­кривалися на етапі становлення нашої держави, практично вичер­пано. Оживити соціальне планування, на його думку, можуть *соці­альні нормативи* — науково обґрунтовані кількісні та якісні характеристики оптимального стану соціального процесу (чи яко­гось із його аспектів), одержані на підставі об'єктивних закономір­ностей суспільного розвитку і можливостей суспільства та спрямо­вані на максимальне задоволення матеріальних і духовних потреб

людини. Соціальні нормативи відбивають потреби і можливості суспільного розвитку на певному етапі, тому в перспективі вони змінюватимуться. Соціальні нормативи мають кількісну і якісну визначеність, яка є величиною, котра характеризує ідеальну мету розвитку процесу, що планується.

У тих сферах життєдіяльності суспільства, де суспільні відноси­ни практично не піддаються кількісній оцінці (культура, сім'я, по­бут), використовується поняття *«соціальний орієнтир»,* що виражає найбільш можливу раціональну величину розвитку суспільних про­цесів, виходячи з показників розвитку аналогічних явищ. Іноді соці­альним орієнтиром є *найліпші показники діяльності* провідних фірм, організацій. Удосконаленню планування сприяє використання *соці­альних карт регіонів* і *соціальних паспортів організацій,* дані яких доповнюються матеріалами соціологічних досліджень.

*Соціальний паспорт* уперше почали розробляти в 6 р. за зразком техніко-економічного. Соціальні показники паспорта є діагностичними «інструментами», тобто вони віддзеркалюють вихідний стан об'єкта управління і соціальних проблем. З допо­могою паспортів провадиться орієнтовне зондування структури об'єкта, який вивчається, динаміки і факторів його розвитку, ви­значення його місця в системі зовнішніх зв'язків. Головне при­значення соціального паспорта — виявлення проблемної ситуації.

Аналізуючи показники соціального паспорта, з'ясовують, які проблеми виходять за межі компетенції адміністрації (наприклад, зміна графіка роботи міського транспорту, послугами якого корис­туються працівники підприємства), які з них з часом зникнуть самі собою.

Запровадженням запланованих заходів не завершується реалі­зація системи практичних дій. Потрібен *контроль за виконанням плану.* Реалізація плану мак бути завершена не звітом керівника, а оцінкою того, які реальні зміни відбулися в умовах і змісті праці, соціальній структурі колективу, інтересах і мотивах працівників, в їхньому ставленні до виконуваних обов'язків після нововведень. Із цією метою й використовуються соціологічні дослідження. З їх­ньою допомогою контролюють процес реалізації плану, відхилен­ня від намічених цілей, виявляють нові проблемні ситуації, розши­рюють межі планування. Ці дослідження мають бути локальними, невеликими за обсягом і проводитися в найкоротші строки. Отже, особливе місце в соціальному управлінні посідають соціологічні дослідження, за допомогою яких збирають інформацію, потрібну для розробки найоптимальніших варіантів соціального розвитку, будують прогнози, оцінюють результати нововведень.

Складовими механізму соціального управління, окрім плану­вання, проектування, прогнозування, є також *соціологічні методи управління* соціальними процесами — соціальна діагностика, со­ціальні технології, моделювання тощо.

Якщо *соціальна діагностика* має за мету (з допомогою різних методів) виявляти соціальні резерви, то *метою соціальних тех­нологій* є практичне засвоєння, реалізація соціальних резервів че­рез оптимізацію управління соціальними процесами. З огляду на це важливо з'ясувати сутність соціальної технології, принципи її розробки, способи досягнення очікуваного ефекту, важливість суб'єктивного фактора для її запровадження тощо.

Під *соціальною технологією* слід розуміти сукупність при­йомів, методів і діянь, що застосовуються для досягнення постав­лених цілей у процесі вирішення різних соціальних проблем (удосконалення організації управління, цілеспрямоване діяння на громадську думку через засоби масової інформації, прискорення професійної адаптації, запобігання безробіттю тощо).

За **К. Поппером,** соціальна технологія — це спосіб застосу­вання теоретичних висновків соціології з практичною метою.

У системі соціального управління *соціальні технологи*— це засіб регуляції життєдіяльності трудового колективу, оптимізації соціальних відносин і процесів, що відбуваються в ньому.

Застосування соціальної технології зв'язане з опрацюванням певних принципів розвитку, функціонування відповідних соціаль­них процесів і використання ефективних методів впливу на них для реалізації цих принципів і досягнення певних цілей. При цьому використовуються такі поняття, як «процедура» і «операція». *Про­цедура*— це сукупність дій (операцій), за допомогою яких здійс­нюється процес (фаза, етап), що відбиває сутність відповідної тех­нології. *Операція*— безпосередній практичний акт розв'язання завдання в межах певної процедури, однорідна, логічно неподільна частина процесу управління.

На практиці найчастіше соціальні технології розробляються за моделлю, що містить чотири процедури і низку операцій.

Класична модель соціальної (і будь-якої іншої) технології включає такі *процедури:*

* формулювання мети;
* прийняття рішення;
* організація соціальної дії;
* аналіз результатів.

Важливим у такому підході є те, що в процесі соціального управління застосовується технологічний принцип: процес поділяється на складові — операції, які детально описуються. Керів­ник, чітко додержуючись послідовності дій і умов, передбачених технологією, має можливість досягти заданих результатів.

*Структура соціальної технології* включає три складові:

1. характеристика мети, завдань і основних положень технології;
2. перелік (з описом) технологічних операцій; 3) додаток: зміст основних документів, інформаційні таблиці та інші, необхідні для реалізації технології, матеріали.

Розробляючи соціальні технології, слід додержувати певні принципи. Так, принцип *багаторівневого аналізу* потребує всебіч­ного врахування рівня соціального розвитку трудового колективу під час ранжирування та визначення найважливіших соціальних резервів. Цю процедуру здійснюють методами експертного опи­тування та рангової кореляції, аналізу даних соціальної статисти­ки, вивчення колективної думки. Згідно із цим принципом кож­ному рівню соціального розвитку колективу відповідає певний пакет соціальних технологій.

Принцип *цілевизначення* передбачає ретельне визначення ці­лей і завдань соціальної технології, узгодження їх з ресурсами, матеріальними можливостями підприємства. Орієнтація на соці­альні результати дає можливість уникати стереотипів технокра­тизму й економічного раціоналізму, коли соціальний розвиток колективу здійснювався за залишковим принципом, а людина розцінювалася як виробничий фактор.

Принцип *комплексності* потребує врахування всіх чинників, що впливають на розвиток соціальних процесів у трудовому колективі.

Крім того, *соціальна технологія повинна мати свого адреса­та,* розроблятися для конкретного структурного підрозділу. Для її розробки й обґрунтування потрібна інформаційна база. Ефек­тивність, успіх її опрацювання й реалізації значною мірою зале­жить від заінтересованості керівника, його уміння правильно сформулювати соціальне замовлення, його соціологічного мис­лення і культури.

Найбільш відомими у вітчизняній практиці були технології з таких питань: робота із працівниками, що звільняються, управ­ління адаптацією нових працівників, профілактика порушень трудової та громадської дисципліни, професійна орієнтація шко­лярів, формування резерву і вибори керівників, організація гнуч­кого режиму роботи, вивчення і поліпшення міжособистісних відносин у колективі та деякі інші.

Як уже було сказано, трудові колективи різняться за рівнем розвитку. Більшість колективів перехідного періоду до ринкової економіки мають перший рівень. Для нього необхідним є передо­всім пакет соціальних технологій для соціальної стабілізації тру­дового колективу.

Головними напрямами такої стабілізації можуть бути: подолан­ня безгосподарності, поліпшення організаційного порядку і дисцип­ліни праці; механізація, автоматизація та комп'ютеризація праці, збагачення її змісту; розвиток самоврядування тощо. Усі ці напря­ми соціологічної роботи мають конкретизуватися в соціальних технологіях. Розробка й адаптація соціальних технологій до управ­лінської діяльності конкретного трудового колективу — завдання досить складне.

Наприклад, навіть за умов масового безробіття серед окремих категорій працівників є так звана потенційна плинність кадрів, тобто незадоволення роботою, готовність змінити місце роботи, як тільки з'явиться така можливість. Ця ситуація найчастіше зу­мовлюється незадовільними умовами праці, низькою її змістов­ністю, поганою оплатою, низькою оцінкою результатів роботи. Відомо, що люди старанно, з повною віддачею працюють там, де не тільки суворо вимагають, а й піклуються про них.

Уперше соціальну технологію *«Робота з працівниками, що звільняються»* було розроблено та впроваджено на КАМАЗі. Во­на складалася з 6 *операцій.*

1-ша — бесіда працівника, що звільняється, з інженером від­ділу кадрів та заповнення бланка «Заява про звільнення» із зазна­ченням причини звільнення та деяких даних про себе.

2-га — співбесіда у відділі кадрів, а також на раді колективу з обговоренням ситуації звільнення.

3-тя — уточнення причин звільнення соціологом або праців­ником відділу кадрів з використанням різних соціологічних спо­собів збору контрольної інформації.

4-та — проведення засідання відповідних службових осіб з метою обговорення одержаної інформації та розробки відповід­них заходів.

5-та — оформлення заяви про звільнення.

6-та — підготовка соціологами на підставі всіх цих даних що­квартального бюлетеня для керівництва «Аналіз причин плинності».

Спільною проблемою для всіх підприємств була й залишаєть­ся *проблема успішної адаптації* в перші два роки роботи, на які припадає найбільша кількість невдоволених. Цілеспрямована ро­бота з адаптантом у цей період суттєво впливає на формування його професійного інтересу, набуття відповідних практичних на­вичок. У зв'язку із цим розробка й реалізація соціальної технології

*«Адаптація в колективі»* має на меті створення оптимальних умов для адаптації нових членів колективу, реалізації їхніх жит­тєвих планів, творчих задумів, формування стійкого інтересу до обраної професії, встановлення контактів з керівником і членами колективу, повного розкриття особистості.

З огляду на це технологія передбачає такі *процедури:*

* знайомство адаптанта з колективом, його нормами, органі­заційним порядком, із традиціями, що склалися в колективі;
* професійне й духовне становлення адаптанта, оволодіння про­фесією, виховання почуття відповідальності за спільну справу;
* сприяння самовираженню і самоствердженню молодого пра­цівника в колективі;
* контроль адаптації молодих працівників у колективі.

На жаль, соціальних технологій у вітчизняній практиці дуже мало. Це пояснюється як складністю соціальних процесів, що за­важає повністю їх уніфікувати, технологізувати і запропонувати типові методи вирішення різних соціальних проблем, так і недо­статнім розвитком вітчизняної соціологічної науки.

**Література**

1. *Васильєв Ю. П.* Управление развитием производства: опыт США. — М., 9.
2. *Грепсон Дж., О'Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века. — М., 1.
3. *Дворецька Г. В.* Соціологія праці: Навч. посібник. — К., 1.
4. *Дворецкая Г. В., Махнарылов В. П.* Социология труда. — К., 0.
5. *Кравченко А. И.* Прикладная социология и менеджмент. — М., 5.
6. *Полторак В. А.* Соціологія: Основи соціології праці та управління. — К., 2.
7. *Радугин А. А., Радугин К. А.* Введение в менеджмент: социология организаций и управления. — Воронеж, 5.
8. *Слепенков И. М., Аверин Ю. П.* Основи теории социального управления. — М, 0.
9. Соціологія праці та управління: Термінологічний словник-довідник / Відп. ред. В. А. Полторак. — К., 3.