

В. П. Бех
М. П. Лукашевич
М. В. Туленков

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА
У ДИСКУРСІ ФОРМУВАННЯ
ГРОМАДЯНСЬКОГО
СУСПІЛЬСТВА**

Київ
Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова
2008

УДК 316
ББК 60.5
Б 55

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова
(протокол № 3 від 7 листопада 2008 року)*

Рецензенти: *В. Андрущенко*, доктор філософських наук, професор,
академік АПН України;
М. Михальченко, доктор філософських наук, професор,
член-кореспондент НАН України.

Бех В. П.

Б 55 Соціальна робота і формування громадянського суспільства : монографія / В. П. Бех, М. П. Лукашевич, М. В. Туленков ; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – 599 с.

Монографія висвітлює взаємозалежність процесу формування громадянського суспільства і соціальної роботи, як соціального явища. Послідовно обґрунтовується походження, сутність, зміст, морфологічна та процесуальні форми соціальної роботи. Подається діяльнісна природа явища, формалізовано основний закон саморозгортання соціальної роботи, подані евристичні моделі системи соціальної роботи та соціального закладу, визначаються фактори ризику процесу розбудови системи соціальної роботи засобами влади держави і громадянського суспільства, наводяться алгоритми прийняття управлінських рішень для вирішення проблем кризової людини та управління соціальним закладом, висвітлюються загальні типи механізмів саморегуляції: архетипічний, нормативний та інформаційно-знаковий.

Рекомендується для користування науковцям, докторантам, аспірантам, магістрам, бакалаврам, керівникам соціальних закладів, фахівцям-практикам і волонтерам, що працюють у сфері соціальної роботи, а також всім тим, хто цікавиться питаннями проектування, конструювання, модернізації та оптимізації соціальних систем.

УДК 316
ББК 60.5

ISBN

© Бех В. П., 2008
© Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008

З М І С Т

<i>Соціальна робота як наука, практична діяльність і навчальна дисципліна</i>	6
Передмова	12
ВСТУП	17

Розділ 1

ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

РОЗБУДОВИ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЧИННИКА

САМОВІДТВОРЕННЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА 25 |

- 1.1. Громадянське суспільство –
сфера самовідтворення родового життя людей
- 1.2. Історичний аналіз використання ідеї системності
у соціальній роботі
- 1.3. Світоглядна платформа розбудови системи соціальної роботи.....
- 1.4. Ідеологічні основи теоретичного осягнення
системи соціальної роботи
- 1.5. Категоріальне поле, принципи і методи дослідження
соціальної роботи

Розділ 2

ПРИРОДА, СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ 102 |

- 2.1. Діяльнісна природа соціальної роботи
- 2.2. Сутність соціальної роботи
- 2.3. Зміст соціальної роботи
- 2.4. Форма соціальної роботи та її види:
морфологічна та процесуальна
- 3.4.1. *Процесуальна форма соціальної роботи*
- 3.4.2. *Морфологічна форма соціальної роботи*

Розділ 3

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОВІДНИХ ПАРАМЕТРІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ:

ВИДИ, НАПРЯМИ ТА МЕТОДИ 136 |

- 3.1. Види соціальної роботи.....
- 3.2. Напрями соціальної роботи

3.2.1.	<i>Стратегія визначає основні шляхи подолання бідності</i>	145
3.2.2.	<i>Оцінка рівня та масштабів бідності населення в Україні</i>	145
3.2.3.	<i>Етапи реалізації стратегії</i>	147
3.2.4.	<i>Стратегічні напрями подолання бідності. Підвищення зайнятості населення та розвиток ринку праці</i>	149
3.2.5.	<i>Збільшення доходів від трудової діяльності</i>	150
3.2.6.	<i>Соціальне страхування як спосіб захисту особи від втрат доходу</i>	152
3.2.7.	<i>Запровадження консолідованої системи адресної соціальної допомоги та соціальних послуг</i>	153
3.2.8.	<i>Соціальна підтримка осіб з обмеженими фізичними можливостями</i>	155
3.2.9.	<i>Соціальна підтримка сімей з дітьми та дітей, позбавлених батьківського піклування</i>	156
3.2.10.	<i>Поліпшення житлових умов соціально вразливих верств населення</i>	157
3.2.11.	<i>Моніторинг реалізації стратегічних напрямів подолання бідності</i>	159
3.3.	<i>Методи соціальної роботи</i>	160
3.4.	<i>Основні характеристики функціонування Державної соціальної служби Україні за 2005 рік</i>	178

Розділ 4

ПРОЦЕС ПРОЕКТУВАННЯ ЦІЛІСНОЇ СИСТЕМИ

СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА ЇЇ ЕЛЕМЕНТНА БАЗА	197
4.1. <i>Поняття “повна” система соціальної роботи</i>	197
4.2. <i>Методологічні вимоги та засоби теоретичного відтворення системи соціальної роботи</i>	200
4.3. <i>Елементи системи соціальної роботи</i>	202
4.3.1. <i>Особистість людини як сукупність потреб і агент соціальної роботи</i>	213
4.3.2. <i>Громадянське суспільство або соціальні спільноти: народ, нація, етнос, колектив, група, сім'я</i>	218
4.3.3. <i>Кадри соціальних працівників</i>	220
4.3.4. <i>Технологія соціальної роботи</i>	232
4.3.5. <i>Матеріал задоволення потреб людини (речовина, енергія, інформація) та його грошова форма</i>	240

4.3.6.	<i>Соціальна інфраструктура або інфраструктура соціальної роботи</i>	246
4.3.7.	<i>Орган управління системою соціальної роботи</i>	265
4.3.8.	<i>Нормативна база соціальної роботи</i>	274
4.3.9.	<i>Комунікаційні канали</i>	303
4.4.	Цілісність соціальної роботи як головна атрибутивна характеристика її системності	303
Розділ 5		
СТРУКТУРА, МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ЗАКОН САМОРУХУ МЕХАНІЗМУ САМОВІДТВОРЕННЯ РОДОВОГО ЖИТТЯ ЛЮДЕЙ		319
5.1.	Структура системи соціальної роботи	319
5.2.	Механізм функціонування та розвитку системи соціальної роботи	325
5.3.	Система соціальної роботи як видовий (антропогенний) соціальний організм	330
5.4.	Закон саморуху системи соціальної роботи	345
Розділ 6		
АУТОПОЕЗІС СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ: САМОРЕГУЛЯЦІЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТ		348
6.1.	Соціальна політика держави як стратегія менеджменту соціальної роботи	351
6.2.	Типологія менеджменту соціальної роботи	394
6.3.	Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи	424
6.4.	Ресурсне забезпечення менеджменту соціальної роботи	476
6.5.	Фактори ризику розбудови системи соціальної роботи засобами влади держави і громадянського суспільства	523
 ЗАМІСТЬ ПІСЛЯМОВИ		546
<i>Список використаних джерел</i>		576

Соціальна робота як наука, практична діяльність і навчальна дисципліна

Сучасний розвиток українського суспільства поставив перед науковцями і практиками проблему: необхідність вивчення специфічної сфери діяльності, самостійно окресленої професії та визнаної МОН України самостійної спеціальності – соціальна робота.

Здійснення радикальних реформ в економіці і політичному житті, соціальній і культурній практиці показує, що сьогодні держава не може обійтися без реалізації одного із напрямків організації життєдіяльності окремих людей і громад – соціальної роботи.

Сучасне розуміння основ соціального розвитку виходить сьогодні звичайно з того, що соціальна політика держави повинна бути спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини.

У цих умовах як ніколи зростає значимість соціальної роботи як соціального механізму підтримки життєвих сил людини, що усвідомлюється суб'єктом соціальної роботи на різних рівнях, особливої уваги, на наш погляд, вимагає повсякденний рівень пізнання.

У зв'язку з цим важливим є, насамперед, визначення предмета соціальної роботи. Обумовлено це тим, що положення соціальної роботи як самостійної науки буде доведено, якщо буде визначена галузь явищ, досліджуваних переважно нею, доведено, що ця область ніякими іншими науками не вивчається, буде визначене її місце в системі соціальних наук.

Предметом соціальної роботи як самостійної соціальної науки є закономірності сприяння становленню і реалізації життєвих сил індивідуальної і соціальної суб'єктності людини, а також удосконалювання механізмів спряженості життєвих сил і засобів забезпечення їхньої реалізації.

Беручи до уваги той факт, що предмет соціальної роботи, як і будь-якої іншої науки, змінюється в ході розвитку як самого соціального знання, так і соціальної практики загалом, пропоноване нами визначення предмета соціальної роботи є універсальним. Ця універсальність обумовлена тим, що соціальна робота як діяльність реалізується через форми професійної і непрофесійної роботи, причому на різних етапах розвитку суспільства може домінувати та або інша її форма, або вони можуть функціонувати паралельно, доповнюючи один одного.

Соціальна робота як наука вивчає механізми реалізації життєвих сил і соціальної суб'єктності індивіда і групи, а також характер спряженості життєвих сил індивіда, групи і засобів забезпечення їхньої реалізації в різних соціальних ситуаціях.

Отже, об'єктом дослідження соціальної роботи, є процес зв'язків, взаємодій, взаємовпливів механізмів, способів і засобів регуляції поведінки соціальних груп і осіб, що сприяє реалізації їхніх життєвих сил і соціальної суб'єктності, а також характер взаємодії життєвих сил індивіда і групи та засобів забезпечення їхньої реалізації в різних соціальних ситуаціях.

Кожна самостійна наука має свої категорії, закономірності, принципи і методи дослідження. Звичайно, категоріями соціальної роботи є такі, що використовуються й іншими науками: наприклад, психосоціальна робота, структурна соціальна робота, соціальна реабілітація, соціальне благополуччя і т.д.

Категорії, що є власне категоріями соціальної роботи: опіка нужденних, добродійність, волонтерство, меценатство, соціальне забезпечення, соціальна підтримка, соціальне страхування, соціальна робота, соціальна біографія, соціальний працівник, соціальні мережі й ін.

— ■ ————

Специфічні організації соціальної роботи в різних сферах соціальної практики: (соціальна робота в освіті, соціальна робота у сфері охорони здоров'я, соціальна робота в армії і т.п.); з різними клієнтами (соціальна робота з інвалідами, соціальна робота з родиною, соціальна робота з групами ризику), у різних соціальних ситуаціях (соціальна робота в екстремальних ситуаціях, соціальна робота в умовах екологічного неблагополуччя і т.п.); різні аспекти організації професійної і непрофесійної соціальної роботи (економіка соціальної роботи, менеджмент соціальної роботи, психосоціальні технології і т.п.).

Зміст першої групи закономірностей визначається тим, що соціальна робота – це специфіка діяльності посадових осіб у плані соціального захисту населення, проведення і регуляція процесів, що відбуваються у суспільстві, за допомогою власних впливів відповідно до інтересів і потреб людей, вимог конкретної обстановки, природи соціального суб'єкта.

Закономірності другої групи формують характер взаємодії суб'єкта й об'єкта соціальної роботи, зв'язків між ними, здатність цих зв'язків забезпечити ефективно досягнення цілей соціального захисту. До них відноситься цілісність впливу суб'єкта на об'єкт; реалізація загальних інтересів через особливі; відповідність носіїв і виразників інтересів об'єкта соціальної роботи.

Основні принципи соціальної роботи це: методологічні – гносеологічного підходу, детермінізму, єдності свідомості і діяльності, особистісного підходу; організаційні – планомірності і послідовності в роботі з індивідом, групою; взаємодії всіх соціальних інститутів; контролю виконання; змістовні – об'єктивності, системності, мінімуму, толерантності, поваги прав і інтересів особистості, гуманізації технологій.

У концептуальну схему соціальної роботи можна включити різні види діяльності – соціально-реабілітаційну, медикотерапевтичну, психолого-педагогічну, консультаційну, правозахисну й інші види підтримки,

нарешті моніторинг та соціальну рекламу. У центрі уваги – важкі життєві ситуації клієнта.

Соціальна робота – це “вид професійної діяльності, заснованої на предметно-інтегрованих, міждисциплінарних прийомах формування, підтримки, реабілітації стійкої соціальної інтеграції або реінтеграції окремої особистості і груп; комплексна соціальна технологія здійснення соціального захисту населення, соціального управління, соціальної політики стосовно соціально уразливих груп населення”

Виходячи з цього, можна розглядати діяльність фахівців із соціальної роботи, як інтеграцію конкретних процедур і операцій: соціальна (по цілям, задачам, змістові); психолого-педагогічна (за формою); організаторська (по функціях); професійна (по зв'язку і впливові на об'єкт).

Соціальна робота як діяльність має свою структуру, виконує в суспільстві визначені функції, має визначені засоби для реалізації своїх цілей, які потребують окремого вивчення в Україні.

Основними цілями соціальної роботи є:

а) створення умов, у яких кожна людина може в максимальній мірі виявити і реалізувати свої можливості;

б) збільшення ступеня самостійності клієнтів, що звернулися до соціального працівника, їхньої здатності контролювати своє життя і більш ефективно розв'язувати виникаючі проблеми;

в) адаптація або реадаптація людей у суспільстві;

г) створення умов, за яких людина може жити, зберігаючи почуття власної гідності і поваги до себе з боку оточення;

д) досягнення такого результату, коли потреба у допомозі соціального працівника у клієнта відпадає.

Основним суб'єктом соціальної роботи є соціальний працівник, що пройшов підготовку для виконання різних функцій, починаючи від “лінійної” роботи з клієнтом і завершуючи управлінською діяльністю в державних відомствах. Крім того, суб'єктами соціальної роботи можуть

бути працівники державної соціальної служби допомоги та їхні добровільні помічники – волонтери, а також посадові особи державних і державно-управлінських служб; працівники фондів і асоціацій, світських і релігійних організацій і об'єднань, що здійснюють благодійну допомогу і підтримку; самі клієнти, коли надають допомогу іншим людям.

Функції соціального працівника: діагностична, прогностична, організаційна, посередницька, попереджувально-профілактична, охоронно-захисна, допомоги і підтримки, медико-гігієнічні, аналітико-оцінювальні.

Реалізація функцій соціального працівника потребує оволодінням комплексом методів соціальної роботи: класичні (загально філософські), загальнонаукові та спеціальні наукові, що використовуються в основному у практичній діяльності.

Введення спеціальності “Соціальна робота” з 1992 року засвідчує появу навчальних дисциплін, які забезпечують достатній рівень підготовки студентів до професійної діяльності з присвоєнням кваліфікації “соціальний працівник”, введення означеної спеціальності в Державний класифікатор професій, розробку державного галузевого стандарту зі спеціальності “Соціальна робота”

Система професійної підготовки соціального працівника, її наукові засади, проблеми і шляхи формування знань і умінь соціального працівника, методики і технології професійної діяльності з різними категоріями населення потребують також розгортання широкого дослідження окреслених проблем.

Все вище зазначене дозволяє стверджувати, що сьогодні вкрай необхідно виокремити соціальну роботу як окрему галузь науки, яка має вивчати глобальні проблеми наукового поля соціальної роботи, різні аспекти практичної діяльності, та шляхи і педагогічні умови професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Це, у свою чергу, потребує присвоїти номер спеціальності за освітнім

рівнем бакалавр і магістр, а також номер спеціальності як наукового напрямку.

Крім того, така спеціалізована підготовка соціальних працівників – бакалаврів і магістрів – у вищих навчальних закладах освіти країни повинна мати сталі філософські і науково-методологічні засади, що формують фахівців здатних не тільки для повсякденної важкої роботи практичної спрямованості, а й готових поглиблювати теоретичні основи соціальної роботи у нових умовах.

Автор у даному навчальному посібнику теоретично і методологічно виважено подає своє концептуальне бачення сутності, змісту та механізму соціальної роботи, формуючі категоріальний каркас теорії соціальної роботи. Одночасно, він аналізує реальні процеси соціальної роботи, що здійснюються в Україні і світі.

При цьому автор аж ніяк не намагається нав'язати читачеві свої оцінки і висновки зі стану реальної соціальної роботи в Україні. Навпаки, він формує методику і методологію дискурсу, завдяки якому кожен може сформулювати власне судження, оцінку, переконання, пропозицію. Матеріал, що подається навчальним посібником, і є цим своєрідним теоретичним і філософським підґрунтям розбудови громадянського суспільства.

*А. Й. Капська,
доктор педагогічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України,
директор Інституту соціальної роботи
та управління
НПУ імені М. П. Драгоманова*

ПЕРЕДМОВА

Проблема теоретичного обґрунтування соціальної роботи є надзвичайно актуальною як з точки зору розбудови української державності і формування громадянського суспільства, так і з точки зору ефективного входження України до когорти країн – учасниць Об'єднаної Європи. Для цього треба в Україні сформувати і узгодити взаємодію між собою цілої низки соціальних інститутів, що стало і довготривалий час функціонують у європейському просторі. Система соціальної роботи відноситься саме до таких утворень.

У той же час сьогодні в Україні, на превеликий жаль, соціальна робота не є такою, що має розвинену морфологію і ефективно функціонує у межах своєї компетенції. Оскільки вітчизняна теоретична думка ще не створила розвиненої теорії соціальної роботи, а керівники різних рівнів державного управління не користуються наробками вітчизняних вчених, то вона розвивається спонтанно з елементами дискретності і неповноти.

За цих умов процес розбудови української державності гальмується, політика молодій держави не є цілеспрямованою і ефективною у формуванні рис соціальності. Тому наше суспільне життя рясніє соціальними і політичними колізіями. Найбільше потерпає від цього населення країни, оскільки його більшість перебуває за межею бідності. Як наслідок цього європейські структури залишаються

“закритими” для українських інституцій, а політики з Європарламенту і державні діячі країн – учасниць Об’єднаної Європи, щиро співчуваючи нам, мовчки спостерігають за процесами розбудови української держави.

Помаранчева революція прикувала їх погляди до нас, але кадрові негаразди у команді переможця, а тим більше її практичні кроки, що мають вивести Україну з політичної і соціальної кризи, не переконують європейську спільноту у тому, що у нас справи пішли “на поправку”. Європа завмерла і переживає разом з нами створення помаранчевої коаліції, що має скласти кістяк державної влади після виборів 2006 року до Верховної Ради України і до системи місцевого самоврядування, оскільки це є визначальними для активізації державотворчої діяльності, посилення ролі громадських організацій і, взагалі, підвищення життєздатності громадянського суспільства.

У той же час, інтенсивне становлення континентального соціального організму Європи є актуальною довготривалою проблемою, що веде до поглиблення глобалізації соціального світу і тому турбує європейців, як мінімум, з двох причин. По-перше, що буде з ними, оскільки громадянське суспільство потужно перебирає на себе функції держав, що утворені на національних засадах, а по-друге, – як відноситись до країн, що “повертаються” після революційного експерименту комуністичного окрасу у лоно еволюційного розвитку на засадах загальнолюдських цінностей. Саме з цих позицій вони, європейці, бажать бачити Україну з розвиненим громадянським суспільством, певним рівнем розвитку свободи і демократії, сталою захищеністю прав людини, розвиненою системою соціального захисту населення, передбачуваного образу життя, що веде до прогнозованої поведінки людини, як на вітчизняному і

міжнародному ринках праці, так і у повсякденному загальнокультурологічному спілкуванні на засадах толерантності, полікультурності і соціальної солідарності.

Крім того, теоретичний аналіз становлення громадянського суспільства засобами соціальної роботи вітчизняною теоретичною думкою є актуальним ще й з тієї причини, що треба готувати кадри для соціальної роботи, що розвивається в Україні завдяки зусиллям молодій державі, у той час як у Європі це відбувається переважно за рахунок зусиль громадянського суспільства. Тому проблематика соціальної роботи повинна розглядатися у тісному зв'язку з громадянським суспільством, що є логічним продуктом на рівні соціального організму країни.

За таких умов будь-яка інтелектуальна розробка теоретичних засад системи соціальної роботи заслуговує на увагу. У нас є підстави цим займатись, оскільки автор протягом 2001–2003 років брав безпосередню участь у розробці теоретичних засад соціальної роботи в Україні і тому має власний достатньо опрацьований погляд на цей вид суспільної діяльності. Саме його зусиллями обґрунтована природа, сутність, зміст, морфологія системи соціальної роботи, формалізована сукупність функцій, нарешті, створена евристична модель механізму функціонування та розвитку соціальної роботи. Потужним джерелом нових ідей тут є роботи класиків світової філософської, політологічної та соціологічної думки, а також роботи сучасних вітчизняних авторів.

Однак, незважаючи на багатоманітний матеріал, що накопичений сучасною вітчизняною та світовою теоретичною думкою відносно місця і ролі у нашому житті соціальної роботи, є нагальна потреба поглибити вивчення цієї проблеми, оскільки, по-перше, закономірно поглибились наші уяви про ці процеси; по-

друге, накопичені нові наукові і практичні знання про творення і відтворення сутнісних сил людини; по-третє, це потрібно зробити ще й тому, що в багатьох вищих навчальних закладах освіти ведеться професійна підготовка соціальних працівників, для яких така робота має стати навчальним посібником, що подає цілісний погляд на соціальну роботу як інститут самовідтворення родового життя людей і який має забезпечити сталість життєдіяльності і розвитку соціального організму країни; по-четверте, є можливість наблизити розуміння європейських соціальних реалій до студентства і сформувати відповідне категоріальне поле для її позитивного сприйняття і розбудови на цій основі власних інституцій на зразок європейських; по-п'яте, треба з'ясувати призначення системи соціальної роботи і межі її "компетентності" у формуванні громадянського суспільства і розбудові української державності.

Тому автор, на основі вищевикладеного, бере на себе сміливість узагальнити раніше напрацьовані ідеї в цій сфері нашого буття крізь призму вивчення механізму становлення і функціонування соціальної роботи у контексті формування громадянського суспільства. Наскільки це йому вдалося – судити Вам, шановний читачу.

Позитивні організаційні передумови, що сприяли визріванню головної ідеї і виходу монографії у світ, заклав керівник авторського колективу видання "Соціальна робота" доктор філософських наук, професор, академік АПН України В. П. Андрущенко (м. Київ), за що йому велика подяка, оскільки без потужної колективної роботи протягом 2001–2003 рр. в Інституті вищої освіти АПН України принципово неможливо було у такий короткий термін підготувати таку монографію до друку.

Автор висловлює щирю подяку професорам М. П. Лукашевичу і М. В. Туленкову (м. Київ) за сумісну працю над навчальним посібником з менеджменту соціальної роботи, що вийшов у 2003 році окремою книгою у серії “Соціальна робота”. У цьому виданні типологія менеджменту соціальної роботи подається саме так, як вони її сформулювали у вищеназваному виданні.

Окрему подяку автор висловлює своїм колегам, кандидатам філософських наук Г. О. Нестеренко і А. О. Ярошенко, які уважно прочитали рукопис і зробили корисні зауваження по тексту, а також усім тим, хто у різній формі допоміг йому дослідити закономірності родового життя людей і технології управління соціальними процесами, опанувати такими складними процесами, як моделювання та проектування соціальних систем різного рівня складності і призначення.

Володимир Бех
м. Київ, травень 2006 року

Вступ

Вживання терміну “соціальна робота” набуло за останнє десятиліття в межах українського соціуму небувалого поширення не тільки в теоретичних дискусіях і політичній риторичі, а й дістало певного розголосу у практиці будівництва української державності. Це викликане інтенсивністю державного будівництва (оскільки держава повинна мати, згідно з Конституцією України, риси соціальності) та бажанням інтегруватись в євроатлантичні структури. Нові політичні реалії в українському суспільстві зумовлюються також тим, що одночасно йде процес становлення суспільства, що має набути правового, демократичного, соціального змісту.

Особливої актуальності проблема теоретичного обґрунтування соціальної роботи набуває, на нашу думку, завдяки інтенсивному переходу світової спільноти до нового етапу цивілізаційного розвитку. Йдеться про цивілізацію, життєвий простір якої окреслений гуманітарними цінностями, що покладені в основу суспільного добробуту, високих стандартів життя і вільного розвитку особистості людини. У центрі цих цінностей перебуває свобода, толерантність, полікультурність, багатомовність та гуманістичні й демократичні норми її самоздійснення. Громадянське суспільство виявляється носієм цих принципів і створює специфічний простір, у якому вони стало функціонують.

При цьому кольорові революції, якими рясніє сучасна доба, переконливо довели, що громадянське суспільство – це не тільки сукупність приватних інтересів громад і особистостей, а й потужна політична сила, що впливає на загальний хід культурно-історичного процесу. На вулицю

людей вивела не привабливість політичних закликів політичних партій, а загальне зубожіння населення країни нижче порогу бідності. Наслідки соціального вибуху на початку ХХІ ст., джерелом і головним виконавцем якого був народ, примушують нас звернути пильну увагу на рівень матеріального забезпечення і реалізації правових гарантій державою соціальних прав людини.

Тож, формування в сучасній Україні самодостатнього громадянського суспільства з розвинутими параметрами зрілої демократичності суспільних відносин, індивідуальної свободи особистості, соборності, соціальної солідарності, владної зрілості і самодостатності, нарешті, державної або правової захищеності є надто складним, багатоаспектним і довготривалим процесом. Він має базуватися на усвідомленому виробленні принципово нового політичного мислення, нових норм поведінки та взаємодії громадян і її спільнот на засадах відчуття власної гідності, поваги до оточуючих людей, взаємодопомоги, потягу до активізації своєї участі у вирішенні не тільки повсякденних, а й найбільш важливих стратегічних спільних проблем життєдіяльності територіальної громади. Тому не випадково, що сьогодні в центрі уваги вітчизняних філософів та науковців є, як правило, проблематика співвідношення громадянського суспільства та держави, розширення основ демократизації соціальних і політичних процесів на етапі переходу від індустріальної до інформаційної фази розвитку світової спільноти.

Одночасно практика цього переходу потребує уваги дослідників не тільки до вирішення “старих” проблем, що існують протягом тривалого часу, інколи століть, а й рішення нових. Саме однією з таких нових проблем є для нас розбудова соціальної держави. При цьому соціальність – це царина опосередкованості, в якій приватні інтереси, індивідуальна і групова активність, громадські інститути відіграють суспільні (публічні) ролі і, водночас, суспільні інститути, в тому числі державні, можуть перебирати на себе приватні егоїстичні функції. Соціальна опосередкованість пов’язана з цінностями культури на

індивідуальному і груповому рівні та державним патерналізмом, – власне цей аспект проблеми залишається найменше дослідженим і привертає особливу увагу.

Соціальна робота пов'язана, як відомо, з творенням і відтворенням людини як єдиного джерела соціального світу та головного суб'єкта соціального життя. Це на рівні індивіда, а на рівні суспільства – це творення та самовідтворення громадянського суспільства. Тому дослідження соціальної роботи крізь призму формування громадянського суспільства є надто важливим для її Майбуття.

Соціальна робота, що інтенсивно сьогодні розвивається в українському суспільстві, є тим елементом, що об'єднує людину, державу та громадянське суспільство. Отже, вивчення характеру взаємозв'язку та механізму взаємодії громадянського суспільства і соціальної роботи є вимогою часу, що відкриває потенційно багаті можливості для руху до гарантованого державою рівня якості життя її громадян та Об'єднаної Європи.

До того ж кризовий стан системи внутрішніх та зовнішніх зв'язків соціального організму України вимагає послідовного наукового осмислення і упорядкування як його окремих підсистем або органів, так і змісту взаємодій його з соціальними організаціями інших країн. Досягти певного рівня цілісності цієї соціальної системи вкрай важко, оскільки багато чого залишається поза увагою вітчизняної теоретичної думки.

Потреба упорядкування зовнішніх зв'язків має відносно самостійний характер і потребує спеціального аналізу. У цьому випадку беруться до уваги лише ті держави, які сьогодні є визнаними лідерами (наприклад, держави – члени Ради Європи) саме завдяки позитивним соціальним орієнтирам та забезпеченню своїм громадянам так званого європейського рівня якості життя.

Заслуга досягнень у соціальному розвитку в цих країнах закономірно пов'язується з розвиненим громадянським суспільством, забезпеченням життєво важливих параметрів соціально-економічного розвитку. Соціальна робота на

цьому тлі розглядається як механізм поєднання потреб пересічного громадянина та суспільного виробництва під патронатом держави, яка створює недержавному сектору сприятливі умови для спонсорської діяльності.

Соціальна робота – це один із напрямків теоретичних досліджень про соціальні відносини і сфера функціонування суспільства як цілосного соціального організму. Її зміст визначається процесами, які відбуваються в економічній, соціальній, політичній та духовній сферах життя суспільства як єдиної системи.

Аморфність механізму взаємодії громадянського суспільства та системи соціальної роботи є, на даний момент, найвразливішим місцем у житті молоді і незалежної країни, яка прагне набути рис сталої соціальності та накопичити соціальний капітал, необхідний для існування та розвитку у структурі Об'єднаної Європи. У цьому полягає зовнішній вимір даної проблеми.

Однак слід зазначити, що більш важливим є дослідження проблеми взаємовідносин громадянського суспільства та соціальної роботи в Україні у внутрішньому вимірі, оскільки для розбудови цілісності соціального організму країни вони, внутрішні зв'язки, є визначальними. Але зробити їх сталими та потужними дуже важко. Отже, вирішення цієї проблеми торкається навіть таких глибинних процесів, як стан соціальної та політичної стабільності молоді української держави, тобто засад національної безпеки України.

Сучасна теоретична думка, з одного боку, ще не встановила між соціальною роботою та громадянським суспільством технологічний зв'язок. З другого – проблема становлення громадянського суспільства та соціальної роботи, як чинника цього процесу, визріла та об'єктивувалась у науковій свідомості вже в ході сучасної кризи соціального розвитку. Спонукальними чинниками активізації такої проблеми в Україні є розпад СРСР, утворення СНД та набуття Україною державної незалежності, кращі досягнення у соціальній сфері так званих “країн загального добробуту”.

Зарубіжна література присвячена, як правило, історії або суто прикладним аспектам організації соціальної роботи та її впливу на людину, специфічні групи людей, територіальні громади¹. При цьому виключенням є роботи російських авторів, які висвітлюють соціальну роботу в більш широкому ракурсі. Однак при цьому вони не торкаються питань формування громадянського суспільства засобами соціальної роботи.

Соціальна робота стала об'єктом наукового аналізу з боку вітчизняної теоретичної думки лише на початку 90-х років минулого століття, але йому сьогодні присвячено багато публікацій, в яких висвітлюється історія, теорія, технологія, менеджмент, нормативні засади, вітчизняна практика та закордонний досвід організації соціальної роботи у громадах та регіонах.

Сучасні російські та українські дослідники зосереджують, як правило, свою увагу на філософських², організаційних³, технологічних⁴, психологічних⁵,

¹ Энциклопедия социальной работы : в 3 т. Copyright, 1987 by National Association of Social Workers, Inc.; *Бейлі К. Д.* Нові системні теорії в системі соціології. – Албані, 1994. – 121 с.; *Картер Т., Джеффс Т.* Практична соціальна робота. – Амстердам-Київ: “Темпу”, 1996. – 184 с.; *Мюллерендер О., Уорд Д.* Самокерована групова робота. – Амстердам – Київ: “Темпу”, 1996. – 176 с.; *Лоренц У.* Соціальна робота в змінюючійся Європі. – Амстердам – Київ: “Темпу”, 1997. – 189 с.; *Пащенко Д. І.* Зарубіжний досвід гуманізації соціального середовища та виховання. – К.: Знання, 1999. – 208 с.; *Пейн М.* Община как основа социальной политики и социальной идеи // Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 254 с.; *Принцип активизации в социальной работе / под ред. Ф. Парслоу.* – М.: Аспект Пресс, 1997. – 197 с.; *Хэурт Д. Х., Ларсен Р. Х.* Практика социальной работы. – Запоріжжя: ЗДЦ, 1998. – 178 с. та ін.

² *Философия социальной работы / под ред. В. И. Митрохина.* – М.: Союз, 1998. – 218 с.; *Філософський словник соціальних термінів.* – Х.: Корвін, 2002. – 672 с.; *Соціальна робота: навчальний посібник // Соціальна робота.* Книга II. – К.: ДЦССМ, 2002. – С. 120-300; *Горпинич О. В.* Соціальна робота як фактор формування громадянського суспільства: дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03. – К., 2005. – 183 с. та ін.

³ *Толстоухова С. В.* Організаційно-педагогічні основи функціонування системи соціальних служб для молоді: дис. канд. пед. наук: 13.00.01. – К., 2001. – 287 с.; *Шендеровский К. С.* Организационные и методические аспекты управления персоналом служб социальной сферы: учебн.-метод. сб. для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей соц. служб. – К., 2002. – 117 с.; *Соціальна робота в Україні: навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; за заг. ред. І. Д. Звереві, Г. М. Лактіонової.* – К.: Наук. світ, 2003. – 233 с.

⁴ *Лекции по технологии социальной работы: в 3 ч. / под ред. Е. И. Холостовой.* – М.: Академия, 1988. – 494 с.; *Нойфельд И.* Методы социальной работы / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва-Тула, 1993. – Том 1. – 389 с.; *Технології соціально-педагогічної роботи: навчальний посібник / за ред. А. Й. Капської.* – К.: УДЦССМ, 2000. – 371 с.

⁵ *Сабанадзе І. О.* Соціально-психологічні фактори дезадаптивності та її корекція у підлітків: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – К., 1997. – 260 с.; *М'ясоїд Л. А.* Психолого-педагогічний консиліум у закладах для дітей, позбавлених батьківської опіки // Педагогіка і психологія. – 1997. – № 1; *Психолого-педагогічні роботи з “дітьми вулиці” / за ред. С. В. Толстоухові, І. М. Пінчук.* – К.: УДЦССМ, 2000 та ін.

педагогічних¹, етичних² і методичних³ аспектах впливу соціальної роботи на пересічну людину. Протягом останніх трьох-чотирьох років у поле зору українських дослідників стали частіше, ніж це було раніше, потрапляти проблеми теорії⁴ та менеджменту⁵ соціальної роботи.

Крім того, на допомогу керівникам вітчизняних соціальних служб у 2002 році вийшла серія видань нормативної документації з питань упорядкування взаємодії органів державної влади, системи місцевого самоврядування та пересічних громадян країни. Найбільш упорядкованим з них є видання “Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді”⁶.

З 2003 року почав видаватись науково-методичний журнал “Соціальна робота в Україні: теорія і практика”, на сторінках якого започатковано обговорення різних аспектів розбудови системи соціальної роботи в країні⁷.

-
- ¹ *Клименко Н. Ю.* Соціально-педагогічні умови професійного становлення соціального працівника : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – М., 1997. – 124 с.; *Зверева І. Д.* Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія і практика. – К. : Правда Ярославичів, 1998. – 333 с.; *Іванов В. М.* Педагогічні умови соціалізації городських старшокласників : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. – Луганск, 1998. – 217 с.; *Іванова І. Б.* Соціально-педагогічна робота з дітьми-інвалідами в системі соціальних служб для молоді : дис. канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 1998. – 174 с.; *Коваль Л. Г., Зверева І. Д., Хлебик С. Р.* Соціальна педагогіка. Соціальна робота. – К. : ІЗМН, 1997. – 392 с.; *Козубовська І. В.* Рання профілактика протиправної поведінки неповнолітніх (психолого-педагогічні аспекти) : дис. канд. пед. наук : 13.00.01. – Ужгород, 1996. – 422 с.; Соціальна педагогіка : навчальний посібник / за ред. А. Й. Капської. – К. : УДЦССМ, 2000. – 372 с. та ін.
- ² *Медведева Г. П.* Етика соціальної роботи. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 264 с.; *Динамика ценностей в социальной работе / С. Шардлоу (ред.)* – Амстердам; К. : Асоціація психологів України, 1996. – 206 с.
- ³ *Ковальчук В. А.* Методичні основи розв'язання соціально-педагогічних задач у процесі підготовки майбутніх вчителів : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 2000. – 19 с.
- ⁴ Соціальна робота : навчальний посібник // Соціальна робота. Кн. II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 44 с.; *Мигович І. І.* Соціальна робота. – Ужгород : Поличка “Карпатського краю”, 1997. – 188 с.; *Теория социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой.* – М. : Юрист, 1998. – 432 с.; *Студенова Е. Г.* Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.; Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – 396 с.; Соціальна робота в Україні: перші кроки / за ред. В. Полтавця. – К. : Вид. дім “КМ Academia”, 2000. – 236 с.; *Хома Н. М.* Соціальна держава: “за” і “проти” // Нова парадигма. Альманах наукових праць. – Запоріжжя : ЗДУ, 2003. – Вип. 31. – С. 217-225.
- ⁵ *Менеджмент социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова и А. И. Войтенко.* – М. : Гуманит. центр ВЛАДОС, 1999. – 28 с.; *Шендеровський К. С.* Управління соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної служби. – К. : ДЦССМ, 2002. – 158 с.; *Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій.* – К. : МАУП, 2002. – 376 с.; Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи : навч. посібник. – К. : ДЦССМ, 2003. – 276 с. та ін.
- ⁶ *Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді.* – К. : ДЦССМ, 2002. – 760 с.
- ⁷ Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – К., 2003. – № 1 – 6.

Останнім часом стала виходити з друку та накопичуватись навчальна та навчально-методична література з питань соціальної роботи та соціальної педагогіки¹.

Вагомий внесок у науково-філософське дослідження онтологічних, морфологічних, функціональних та організаційних проблем соціальної роботи як цілісної системи, обґрунтування її методологічного базису та категоріального апарату зробили В. П. Андрущенко, В. І. Астахова, В. Г. Асеев, І. Д. Бех, О. В. Горпинич, М. Б. Євтух, І. Д. Зверева, В. О. Киричук, О. А. Кузьменко, М. П. Лукашевич, І. І. Мигович, М. І. Михальченко, І. М. Пінчук, Л. О. Романенкова, С. В. Толстоухова та інші.

До робіт загального характеру, в яких розглядається соціальна політика як явище соціального життя взагалі, варто віднести монографії, окремі роботи та публікації О. Балакіревої, О. Безпалько, Г. Бурої, О. Валевського, М. Головатого, Т. Гансли, З. Зайцевої, І. Зверевої, В. Іванова, А. Капської, А. Козлова, С. Кротюк, Е. Лібанової, І. Миговича, Г. Осадчої, Д. Пащенко, А. Пінкус, В. Сидорова, В. Скуратовського, А. Соловійова, С. Толстоухової, М. Фірсова, О. Холостової, А. Харчева, Б. Херсонського, Г. Щокіна, Ю. Якутової, О. Яременка та ін.

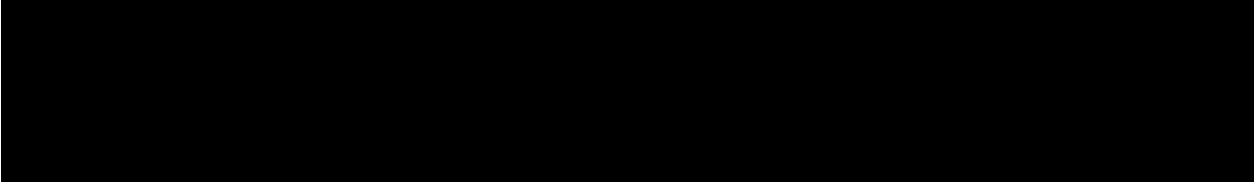
У дослідженнях О. Беци, З. Зайцевої, В. Кравця, С. Кротюка, Т. Колесіна, М. Коваль, В. Ковальчук, О. Максимовича, Н. Ничкало, М. Шеремети, В. Синьова та деяких інших авторів висвітлюються питання соціальної допомоги та реабілітації особистості залежно від існуючих у неї проблем у навчанні, адаптації в сім'ї, товаристві ровесників чи трудовому колективі, пошуку роботи та фізичної реабілітації.

¹ Соціальна педагогіка : підручник / за ред. професора А. Й. Капської. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 468 с.; Соціальна робота : навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с.; Соціальна робота: Хрестоматія // Соціальна робота. Кн. III. – К. : ДЦССМ, 2001. – 396 с.; Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник // Соціальна робота. Кн. IV. – К. : ДЦССМ, 2002. – 536 с.; Соціальна робота : зб. навчальних програм // Соціальна робота. Кн. V. – К. : ДЦССМ, 2002. – 332 с.; Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 427 с.; Лукашевич М. П., Мигович І. І., Пінчук І. М. Соціальна робота в Україні : навч. посібник / за ред. М. П. Лукашевича. – К. : МАУП, 2001. – 126 с.; Терерский С. В. Введение в социальную работу : пособие для высшей школы. – М. : Изд-во “Академический проект”, 2001. – 496 с.

Тож, філософські узагальнення відносно сутності взаємозалежності і змісту механізму взаємодії громадянського суспільства та інституту соціальної роботи потребують спеціального теоретичного аналізу з метою забезпечити ефективне самовідтворення засобами соціальної роботи на теренах України конкурентоспроможного на європейському та світовому просторах громадянського суспільства.

Таким чином, ми намагаємось вирішити суперечність між цілеспрямовано ініційованим молодіжною українською державою становленням вітчизняної системи соціальної роботи, що націлена на гарантоване забезпечення соціальних прав пересічного громадянина України на рівні вимог Європейської соціальної хартії (1961 р.) та природним процесом саморозгортання на синергетичних засадах громадянського суспільства, що слугує полем соціального розвитку особистості поза впливом держави.

За таких умов головною метою нашого пошуку є теоретичний аналіз соціальної роботи як відносно самостійного явища соціального світу і детермінанти самовідтворення громадянського суспільства, а основна його гіпотеза полягає в науковому припущенні про те, що соціальна робота та громадянське суспільство співвідносяться між собою як частина та ціле, взаємодія яких опосередковується людиною та державою.



Філософсько-методологічні засади розбудови системи соціальної роботи як чинника самовідтворення громадянського суспільства

Україна як молода держава стикнулася на шляху розбудови своєї незалежності з низкою теоретичних і практичних проблем, подолання яких відбирає у неї багато матеріальних, інтелектуальних і фінансових ресурсів. Найбільш гострими проблемами тут є уточнення властивостей та співвідношень між базовими структурами – органами соціального організму будь-якої країни. Йдеться про те, що у сучасній теоретичній спадщині немає однозначної відповіді на співвідношення таких явищ як “держава”, “громадянське суспільство” і “соціальна робота”. Одне, у чому погоджуються дослідники, це визнання держави і громадянського суспільства як історичних форм існування людини.

При цьому підкреслимо, що є автори, наприклад, які вважають що сьогодні немає сенсу досліджувати громадянське суспільство, оскільки це явище вичерпало свій життєдайний шанс і зійшло з історичної арени. Це означає, що за громадянським суспільством не зберігається навіть статус орієнтира суспільного розвитку. Зміни, які

відбуваються в розвинених демократіях і ознаки яких почали виявлятися з кінця 60-х років минулого століття, засвідчили, що суспільний розвиток не вписується в теоретичні схеми ХІХ ст. Численні моделі суспільства майбутнього, які з'явилися, поставили питання про майбутнє громадянського суспільства як такого.

В одному поширеному в Німеччині словнику соціологічних понять зазначено, що “громадянське суспільство як суспільний порядок, який по суті своїй спирається на громадян, внаслідок двох світових воєн, зміни виробничої ринкової структури та відносин споживання, більше не існує”¹.

Тому цілком закономірно, що виникає питання про те, чи не застарілий проект ми реалізуємо, розмірковуючи про побудову громадянського суспільства в Україні? Це одна із суперечностей між вітчизняною і світовою думкою у соціальній теорії.

Інша суперечність полягає у протилежності поглядів на співвідношення держави і громадянського суспільства, оскільки одні дослідники стверджують, що громадянське суспільство виникає раніше і тому генетично детермінує появу держави, але інші стверджують, спираючись на сучасну практику державотворення, навпаки, що держава обумовлює процес розбудови громадянського суспільства. Питання про походження і приналежність соціальної роботи у такому випадку взагалі залишається відкритим. Соціальна робота набуває у такому випадку самостійного існування, як і явища “держави” і “громадянського суспільства”, що не зовсім відповідає, на нашу думку, дійсності.

У той же час, у вітчизняній соціальній практиці (коли співпали у часі процеси державотворення, формування громадянського суспільства і розбудова системи соціальної роботи), розібратись стало ще важче, оскільки соціальна робота виникла і розвивається під патронатом молоді держави. У такому випадку постає питання про те, що

¹ *Grundbegriffe der Soziologie*. Bernhard Schafers (Hrsg.). – Obladen, 1992. – S. 42. (543с.) цит. за Свобода – 370.

система соціальної роботи, може, й найсправді належить державі, тоді яка її доля при сходженні держави з політичної арени і подальшої децентралізації влади на користь громадянського суспільства, що сьогодні спостерігається у просторі Об'єднаної Європи?

Однак, теоретично усвідомлюючи, що соціальний організм України не може перестрибнути через закономірності філогенезу і має відтворювати в онтогенезі етап громадянського суспільства, ми наполегливо вивчаємо умови, фактори та етапи його формування. Соціальна робота ж, виходячи з її функцій і незважаючи на її підтримку з боку сучасних держав, є, за нашою гіпотезою, чинником формування і самовідтворення громадянського суспільства. І це ми маємо далі теоретично довести.

1.1. Громадянське суспільство – сфера самовідтворення родового життя людей

Значні труднощі у сприйнятті місця і ролі громадянського суспільства у житті людей виникли з тієї причини, що воно розглядається, як правило, як альтернатива існуванню держави і державотворенню, а питанням дослідження його властивостей щодо відтворення родового життя людей приділяється недостатньо уваги. Тому ми вважаємо продуктивною ідею вивчення громадянського суспільства як сфери самовідтворення родового життя людини, в якій формується й стало функціонує взаємопідтримка між індивідами і сформувався відповідальність роду за життя окремої людини, що нині визріла і організаційно оформляється у систему соціальної роботи.

Наведемо свої аргументи на користь того, що громадянське суспільство є саме та соціальна структура, у горизонті якої відбувається само відтворення роду людей, а кризова людина, що є об'єктом соціальної роботи, – це лише один з елементів цього роду. Сутністю виразу “кризова людина” є характеристика людини, яка потрапила у важкі життєві обставини і не може самостійно їх подолати.

По-перше, історично і логічно першою формою суспільного життя є рід; маючи спільного пращура, він виступає носієм кровно-родинних зв'язків. Він забезпечив перехідний період від “біологічної популяції” особин пралюдини до соціальної спільноти людей, від ендогамії до екзогамії, заклав основи суспільної свідомості та її орієнтир на формування традиційного суспільства.

У своєму становленні рід пройшов, як відомо, дві стадії – епоху материнського і епоху батьківського розвитку, формуючи міфологічне світосприйняття і культуру страху в межах ойкумени (органічної єдності конкретних природних умов і конкретного людського фактора).

Якщо в епоху матріархату соціальною клітиною є весь Рід у чистоті усіх своїх кровно-родинних відносин, то в епоху патріархату соціальною клітиною стає патріархальна сім'я. Сім'я, як економічно суверенні спільноти людей, утворюють общину, спільноту, де люди пов'язані територіальною цілісністю, належністю до одного тотему, єдиного пантеону богів; солідарністю, єдністю мотивів і дій, спільністю інтересів і мірою відповідальності.

Регламент цього періоду життя людей забезпечувався владою авторитету. Провідником влади авторитету була первісна моральність та моральні відносини рівних людей.

Громада була умовою становлення звичаєвого права, яке забезпечувалось громадською думкою та волею влади авторитету, специфічною культурою страху перед неподоланими силами Природи. Характерною рисою звичаєвого (природного) права був орієнтир на “горизонтальні” суспільні відносини.

Розвиток громади йшов за двома напрямками: або за рахунок кількісного росту моноетнічної спільноти, або за

рахунок союзу окремих громад. Якщо до цього додати специфіку ойкумени, то різноманіття історичних форм спільноти людей слід сприймати як цілком природний феномен. У цьому різноманітті традиційно виділяють азіатський, античний, германський та слов'янський типи громад.

Азіатський тип розглядається як інверсія роду в громаду в умовах переходу від кочового до осілого образу життя. В основі цього типу лежала загальна власність на землю, широке застосування колективної праці при створенні іригаційних систем та доріг, організація захисту від зовнішніх ворогів.

На відміну від азіатського типу антична громада являла собою співтовариство вільних людей, що було зорієнтоване на активне використання праці рабів. Але головна відміна полягала в тому, що громадянин, зберігаючи своє членство у громаді, ставав приватним володарем землі, яку він обробляв.

Германська громада (марка) – більш пізнє утворення, де домінує приватна власність на землю, але спільноту продовжують об'єднувати традиції та звичаї вільної організації співвласників землі.

Має свою специфіку й слов'янський тип громади, яка представляла собою організацію місцевого самоврядування співвласників землі. Регламентом слов'янської громади був моральний закон. Вона схилялась до мирного шляху вирішення проблем суспільного життя, а не до насилля, орієнтуючись на природне право та владу авторитету. Її потенціал був настільки потужним, що один із видатних слов'янофілів К. С. Аксаков (1817 – 1860) вважав, що російський народ за своєю природою “не державний”.

Але влада авторитету і у далекому минулому, і наприкінці ХІХ ст. демонструє обмеженість своїх можливостей долати суперечності між частиною та цілим. Громада по мірі свого розвитку усе більше проявляє нездатність забезпечувати оптимальний регламент відносин у межах конкретного співтовариства людей, нерівних за своєю природою. І хоча громада породжує

ностальгію про період “Золотого ст.”, вона поступається місцем тій соціальній структурі суспільства, де домінує вже не влада авторитету, а авторитет влади.

При цьому громадянське суспільство як соціальне явище у 70-80-ті рр. ХХ ст. під час політичної дискусії з приводу співвідношення категорій “громадянського суспільства” і “політичного суспільства” отримало визнання як концентроване вираження неполітичного.

Другий аргумент на користь того, що громадянське суспільство є сферою самовідтворення родового життя людей, ми вбачаємо у ієрархічних рівнях громадянського суспільства, які послідовно віддзеркалюють процес розвитку і самовідтворення людини спочатку завдяки сім’ї, а потім системі матеріального і духовного виробництва.

Тож громадянське суспільство у своєму просторі охоплює, як мінімум, чотири ієрархічні рівні. *Перший рівень* становлення громадянського суспільства пов’язується нами з виникненням сім’ї, яка спочатку складалася, як відомо, єдиними соціальними відносинами людини. При цьому особистість втрачає частину своєї свободи, оскільки накладає на себе певні зобов’язання з відтворення роду. Її починає переслідувати право як форма визнаних вимог дружини/чоловіка або інших членів сім’ї.

На *другому рівні* людина вступає у відносини з іншими громадянами з метою створення сталого механізму задоволення системи потреб, яка тепер значно збагачується за рахунок появи дітей. Тут вона, людина, вимушена створювати корпорації, що слугують інструментом у відтворенні умов існування роду. У співтоваристві вона набуває існування як загальне, а її егоїстична мета досягає і проявляє себе одночасно як всезагальна. Як член корпорації вона тепер має не тільки чітко формалізовані вимоги, але й обов’язки перед іншими громадянами, за допомогою яких задовольняє свої потреби та потреби своєї родини. Ця взаємодія потребує уже досить розвиненого права.

На *третьому рівні* члени громадянського суспільства, які пов’язали себе з певними галузями праці, що у

суспільстві розділилась, створюють соціальні стани. Тепер громадянин не просто стає носієм системи особистих потреб, а він послідовно відстоює інтереси своєї корпорації, специфічної галузі та суспільного стану. Публічний інтерес вимагає публічного права. Потреба в наявності публічної влади остаточно визріла.

На *четвертому рівні* становлення громадянського суспільства формується специфічний стан – національна еліта, яка опановує специфічний орган – політичну владу, – що весь цей час формувалася паралельно з ним. Фаза становлення соціального організму країни органічно переходить у фазу функціонування. Громадянське суспільство і держава стають рівноправними органами у складі соціального цілого. Тепер, щоб підтримувати певний ритм функціонування, а тим більш – розвитку, держава не може обійтись без такого потужного інструменту, як система соціальної роботи.

Алгоритм формування громадянського суспільства полягає у поетапному відтворенні потреб кожного з вищенаведених рівнів, а саме: людини – сім'ї – трудового колективу – станів, специфічних груп/верств – населення країни. При цьому сутність механізму становлення громадянського суспільства засобами соціальної роботи полягає у обміні діяльностями між ними. Соціальні працівники, зі свого боку, докладають зусиль до задоволення потреб клієнтів, а вони, після споживання соціальних послуг, вступають у процес виробництва й віддають споживану енергію у суспільство.

Суб'єктами становлення громадянського суспільства спочатку виступають самі учасники родового життя, і за таких умов формування йде під тиском підстави, а якщо цього із будь-яких обставин не відбувається, то тоді соціальний організм, як самодостатня цілісність, вимагає цього від держави, яка діє за принципом зовнішнього доповнення.

Третім аргументом на користь того, що громадянське суспільство претендує на повноправне й ефективне відтворення родового життя людей, є те, що ранні концепції

громадянського суспільства, як зазначає Тейлор, робили наголос на економіці як головному саморегульованому і незалежному елементові суспільства. Однак, починаючи з XVIII ст., з'явилась інша важлива автономна суспільна сфера: публічне (громадське, світське) життя з його власною думкою. Всі справи, що належали до сфери громадянської зацікавленості, а також усі справи, які вважалися такими, що належать до цієї сфери, складали основне поле громадянської активності. З того часу, підкреслює Тейлор, саморегульована економіка та громадська думка є такими двома механізмами, за допомогою яких суспільство може прийти до певної єдності чи координації поза межами політичних структур. Вони роблять громадянське суспільство суспільством, допомагають долати деструктивні тенденції в ньому.

Отже, діяльнісна природа громадянського суспільства не викликає сумнівів, але при цьому в його основі лежить не будь-яка діяльність, а лише та, що пов'язана із задоволенням потреб людини. Соціальна робота – це є різновид загальної праці з відтворення сутнісних сил людини. За великим рахунком, цим вже визначається місце та роль соціальної роботи у формуванні громадянського суспільства. При цьому зв'язки, відносини, взаємодія, діяльність, праця, робота – це різні виміри природи громадянського суспільства.

Четвертим аргументом на користь того, що соціальна робота належить до факторів відтворення громадянського суспільства, є те, що усі характеристики останнього формулюються категоріальним апаратом соціальної роботи. У філософській літературі для характеристики сутності громадянського суспільства вживається таке поняття, як “життєвий простір людини”. Його зміст – це сукупність природних і соціокультурних умов, факторів, що забезпечують відтворення й удосконалення життя людини як психосоціальної істоти, задоволення її потреб, життєзабезпечення й діяльного існування. Включення людини до різних сфер суспільства, її політичне, виробничо-економічне, культурно-ідеологічне та соціально-побутове

життя визначають наявність відповідно політичного, економічного, культурно-ідеологічного та соціально-побутового простору.

При цьому зауважимо, що зростання ролі різноманітних суспільних інститутів, засобів життєзабезпечення людини у ХХ – на початку ХХІ ст. призвело до формування нової термінології. Досить широко розглядається поняття “освітній простір” як сукупність критеріїв і програм освітньої діяльності, що складають галузь систематизованого знання, об’єднаного на змістовному й структурному рівнях. Активно використовується поняття “правовий простір”. Воно відображає єдність, цілісність, взаємну узгодженість змісту й застосування норм права, політичного життя, його організації.

“Соціальний простір” має найширше трактування, охоплює всю сукупність суспільних умов буття людей, відтворення їхнього індивідуального та колективного життя. Останнім часом поняття “соціальний простір” частіше співвідноситься з таким явищем і терміном, як “третій сектор” (означає частину суспільних відносин, соціальне буття, що існують поряд з бізнесом і сферою державного регулювання суспільного розвитку).

Важливого значення набуває урахування специфіки соціального і життєвого простору людини залежно від конкретно-історичної особливості суб’єкта життєдіяльності, а також у плані відмінностей таких понять, як “індивід”, “особистість”, “людина”, “соціальна група”, “соціальний інститут”. Ці відмінності природним шляхом і логічно задають диференціацію характеристики життєвого простору буття людей”¹.

Іншою семантичної одиницею, що розкриває сутнісні характеристики взаємодії соціальної роботи та громадянського суспільства, є поняття “життєвий світ”. Це поняття, яке охоплює собою ціннісну основу всіх ідеальних утворень і теоретичних конструкцій науки. Введене у філософію засновником феноменології Е. Гусерлем як “поняття, що характеризує дотеоретичний досвід – світ

¹ Філософський словник соціальних термінів. – Х. : Корвін, 2002. – 672 с. – С. 303-304.

донаукового життя у хаосі неупорядкованого світобачення, первинно-побутових структур просторовості й часу, здогадок, передбачень, марнотратства, забобон”¹. Середовище, що утворює громадянське суспільство, на нашу думку, є саме таким.

Життєвий світ – це “глуха, утаємничена атмосфера” (Гусерль) основоположних цінностей, горизонт усіх сенсів і можливостей свідомості, апріорних структур допредикативного досвіду, з яких виростають цінності культури, наукові конструкції, філософські настанови. Чи не саме з цієї причини громадянське суспільство до цих пір залишається мало вивченим явищем?

Об’єктивність життєвого світу людини має дещо інший сенс, який раніше ігнорувався, не приймався до розгляду позитивними науками як щось суб’єктивне, аморфне, те, що підлягає подоланню. За Гусерлем, у центрі життєвого світу знаходиться живе осмислене споглядання, трактоване сучасною наукою як невизначене й сум’ятне поняття, щось малоцінне порівняно із загальною значущістю логічного.

У розумінні життєвого світу феноменологія вибудовує таку “світову схематику”: а) світ наукової об’єктивності; б) численні світи, обумовлені специфічними донауковими інтересами (світ бізнесмена, слюсаря тощо); в) дооб’єктивний світ сприйняття, світ безпосередніх переживань та інтуїтивно покладених орієнтирів, що передбачають майбутній досвід; г) життєвий світ у повному розумінні слова як горизонт, у якому задані й конструюються інші світи – сукупність апріорних структур, що передбачають зразок будь-якого досвіду, “архетип” просторовості й часу, бачення горизонту й історичності, притаманні будь-якій культурі².

Життя суспільне – поняття, що відображає характер діяльності людини в умовах соціального поступу як актуального стану суспільних відносин. Це прямо вказує на діяльнісну природу громадянського суспільства. Природне й культурне буття людини та її багатогранна діяльність

¹ Філософський словник соціальних термінів. – Х. : Корвін, 2002. – 672 с. – С. 304.

² Філософський словник соціальних термінів. – Х. : Корвін, 2002. – 672 с. – С. 305-306.

розгортаються тільки в межах цілісної соціальної системи, що має внутрішню логіку, закони існування та функціонування. Життя особи зумовлене впливом актуально діючих відносин з іншими людьми, характером соціально-інтегруючих зв'язків між індивідами, вимогами соціальних спільностей і соціальних інститутів, а також зовнішніми обставинами того середовища, до якого належить людина. Чим вищим є ступінь залежності людини від форм взаємодії, тим більш неминучою, більш невідворотною є сила регламентуючої дії суспільства. Характер діяльності людини в суспільстві значною мірою зумовлюється її належністю до певних соціальних структур, які об'єктивно формують внутрішню логіку її поведінки.

У такому розумінні людина у родовому вимірі зобов'язується до виконання певних функцій, що на поверхні може мати вигляд суто особистого волевиявлення. Особливу роль у детермінації життя людини відіграють вироблені у ході суспільного розвитку культурно-історичні засоби регуляції та управління соціальними діями, передусім політико-правові та ідеологічні.

Для нас важливо те, що водночас життєвий світ людини з необхідністю передбачає наявність розвиненої індивідуальної діяльності особи як умови та засобу будь-якого соціального поступу, розвитку суспільства взагалі. Адже всі форми об'єктивної соціальної детермінації реалізуються лише в результаті діяльності живих, реальних осіб шляхом об'єктивації суб'єктивного і, навпаки, суб'єктивації об'єктивного у соціальній дійсності. Особливості розвитку суспільства і людини завжди залежать від характеру соціальної діяльності, її результатів, а сама ефективність діяльності – від рівня розвитку суб'єкта, форм і способів включення його до реального історичного процесу. Втім, слід підкреслити, що соціальна діяльність, всупереч специфіці її здійснення, врешті-решт є функцією певної історично-конкретної соціальної системи, що визначає зміст, форму діяльності, способи включення суб'єкта діяльності до механізму самовизначення суспільного розвитку.

У цьому випадку під змістом громадянського суспільства розуміється не самий по собі субстрат сегменту соціального світу, а його внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію елементів цього соціального явища, між собою і з середовищем і зумовлюють їхнє існування, розвиток і зміну; в цьому сенсі самий зміст даного феномену виступає як процес. Саме у цьому процесі нам належить визначити місце та роль соціальної роботи як чинника формування громадянського суспільства.

Далі у нас є всі підстави вважати, що громадянське суспільство як функціональна система має два інгредієнти, а саме: суб'єктивовану та об'єктивовану складові, між якими виникає процес родового життя людей.

Ясно, що суб'єктивована частина цієї суперечливої єдності знаходиться в структурі людської особистості і перебуває в потенційній формі як сукупність потреб. Інша частина змісту громадянського суспільства об'єктивована в зовнішньому середовищі. Вона представляє собою добре відому нам об'єктивовану реальність. Її зазвичай називають соціумом.

Отже для того, щоб визначити взаємозв'язок і встановити спосіб впливу соціальної роботи на формування громадянського суспільства, нам треба аналізувати його зміст як процес творення та відтворення родового життя людей. Це пов'язано з тим, що саме на цьому рівні пізнання соціум постає зовнішнім для дослідника предметом, соціальною річчю, яку можна відтворити як сторонню дослідникові. Для того щоб вивести складники родового життя, треба уявити громадянське суспільство як "дійсний процес формоутворення в його різноманітних фазах"¹.

П'ятим аргументом визнання громадянського суспільства сферою відтворення родового життя людей є аналіз метаморфоз держави, що породжується внаслідок накопичення суперечностей у горизонті громадянського суспільства. Коли за умов інтенсифікації суспільного життя недержавні інституції не встигають забезпечувати певний ритм відтворення громадянського суспільства, тоді у справу

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 26. Ч. 3. – 674 с. – С. 526.

включається держава. Принцип добровільності змінюється на принцип обов'язкового примусу. “Для бідних місце родини займає загальна влада, допомагаючи їм у безпосередньому нестатку і борючись з їхнім небажанням працювати, злостивістю й іншими пороками, породженими їх положенням і почуттям його неправомірності” – писав Г. Гегель¹.

При цьому держава, що спочатку мала відчужений від людини, хоча і створений самою людиною характер правового устрою або ладу, не просто змінюється, а набуває рис соціальності. На первинний, спрямований проти розвитку людини характер держави досить чітко вказує Шеллінг. “Правовий лад, – пише він, – треба розглядати як машину, устрій якої наперед розрахований на певні випадки, і яка сама, тобто цілком сліпо, починає діяти, як тільки ці випадки дані; і хоча ця машина створена і пущена в хід руками людини, вона і після того, як людина, що її створила, покидає її, продовжує подібно зримій природі діяти незалежно і відповідно до своїх законів, так, начебто вона зобов'язана своїм існуванням тільки собі”².

З огляду на призначення, напрям та якість впливу держави на відтворення громадянського суспільства виникла потреба мати не просто державу, а саме державу зі специфічними ознаками, наприклад, “державу загального добробуту”. Тому у сучасній суспільно-політичній думці ідея побудови держави з гуманістичним обличчям визнається як пріоритетна. Розвиненому громадянському суспільству відповідає саме така держава, як взірець толерантності й потужності регенерації цілісності соціального організму країни.

При цьому, на думку Г. Гегеля, “суспільство зобов'язане і має право також встановлювати опіку над тими, хто своєю марнотратністю знищує забезпеченість свого існування й існування своєї родини, і здійснювати замість них ціль суспільства і їхню ціль”³. “В Афінах існував закон, що

¹ Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – 524 с. – С. 270.

² Шеллінг Ф. В. Й. Соч. : в 2 т. – М. : Мысль, 1987. – Т. 1. – С. 448.

³ Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – 524 с. – С. 269.

наказував кожному громадянину звітувати, на які засоби він живе; тепер же думають, – зауважує Г. Гегель, – що це нікого не стосується. Справді, з одного боку, кожен індивід є для себе, але, з другого боку, – він є також членом системи громадянського суспільства, і, оскільки кожна людина має право вимагати від суспільства засоби до існування, воно повинне захищати його і від нього самого. Мова йде не тільки про голодну смерть, але і про більш що далеко йде проблемі – про запобігання утворення черни. Тому що громадянське суспільство зобов'язане утримувати індивідів, воно має також право змушувати їх піклуватися про засоби до існування”¹.

При цьому кожна держава, як інститут організації суспільного життя, виробила “свої” підходи до його архетиктоніки. Відомо, що кожна країна, регіон мають специфічні культурні особливості: власну систему норм і традицій (наприклад таких, як високий рівень територіальної мобільності у циган, полігамний шлюб у деяких східних країнах, багатодітність у країнах Азії та Африки, безправність жінки в ісламських країнах), які враховуються при формуванні соціальної політики (так, у країнах Азії, Латинської Америки люди похилого віку традиційно доглядалися в родині і це спричиняло нерозгалуженість системи соціального захисту осіб похилого віку порівняно з країнами Європи).

Отже, різні країни пройшли “свій” історичний шлях по-різному і тому вибудували кожна “свою” систему соціальної роботи, але зробили вони це під тиском інтенсифікації родового життя, тобто гострої природної необхідності упорядкувати процес його самовідтворення. На початку ХХІ ст. майже усі суб'єкти культурно-історичного процесу зафіксували у Конституціях своїх країн таку рису, як соціальний характер держави.

Шостим аргументом у визнанні приналежності соціальної роботи до горизонту громадянського суспільства є визрівання у системі його атрибутивних властивостей кратологічної потреби, тобто потреби у реальній владі і

¹ Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – 524 с. – С. 269-270.

можливості нею користуватись необмежено на благо відтворення життя людей.

Цього цілком логічно припуститись, оскільки вище доведено, що задоволення потреб пересічних громадян лежить в основі творення і відтворення громадянського суспільства. При цьому людина завжди намагається взяти цей процес під власний контроль, оскільки потребує певних гарантій задоволення вітальних потреб, а відтак прагне особисто контролювати розвиток і власного, і родового життя. Це веде до того, що громадянське суспільство у будь-який проміжок часу налаштоване на боротьбу за свободу дій, тобто за вибір засобів і матеріалу для задоволення власних потреб, особливо вітальних.

Механізм взаємозв'язку потреб людини з свободою, а відтак і з владою, показав С. Каверін, який пише, що в міру актуалізації якої-небудь із потреб неминуче зростає залежність суб'єкта від того, хто контролює благо, здатне задовільнити цю потребу. Звільнитися від такої залежності можна лише двома способами: шляхом відмови від блага або через оволодіння контролем над ним. Оскільки відмовитися від засобів життєзабезпечення практично неможливо, то залишається єдиний вихід – узяти контроль у свої руки, заволодіти благом, що й означає захоплення влади. Саме в цьому полягає момент переростання потреби свободи у потребу влади (виділено – авт.)¹.

Ця вимога закономірна, оскільки громадянське суспільство є нелінійним соціальним утворенням, що є володарем певного обсягу прав або свобод і повинно мати “свій” сегмент правового поля. Правове поле держави й правове поле громадянського суспільства не суперечать одне одному, а навпаки, завдяки синергетичним закономірностям інтегруються у цілісність і тому потребують більш-менш рівномірного розподілу влади як субстрату, що наповнює загальноправовий простір соціального організму будь-якої країни.

Крім того, у становленні соціального організму країни, влада є, так званим у синергетиці, “параметром порядку”.

¹ Каверин С. Б. Потребность власти. – М. : Знание, 1991. – С. 11. – 64 с.

Саме вони, параметри порядку, управляють поведінкою окремих частин будь-яких систем за допомогою принципу підкорення. При цьому влада громадянського суспільства зосереджується, за умови нормального перебігу життя, саме на самовідтворенні людини завдяки спонсорству і меценатству, а також системі самопомоги громадян одне одному, нарешті, механізму самовідтворення етнічних і територіальних громад.

Наголосимо на тому, що влада є надзвичайно потужним соціальним інститутом, що впливає на формування, існування, функціонування та розвиток соціальної роботи. Від її стану, спрямованості і якості державної політики і кратологічних можливостей громадянського суспільства багато залежить як стосовно темпів її розвитку, так і у вимірі ризиків. До останньої тези ми ще повернемося, оскільки розвиток соціальної роботи у великій мірі залежить від стану і політики системи місцевого самоврядування, її відношень з державою.

Розвиток громадянського суспільства та набуття ним високого рівня зрілості закономірно пов'язується дослідниками з самореалізацією особистості, тобто з наявністю певного рівня свободи. І це можна простежити у історичному вимірі досить ретельно. А звідси можна буде перекинути місток на те, що вона, свобода, визнається ключовим моментом розгортання громадянської соціальності і є запорукою розвитку демократії.

Сьомим аргументом на користь визнання соціальної роботи інструментом самовідтворення громадянського суспільства є події, що відбуваються на теренах Об'єднаної Європи. Сьогодні розвиток громадянського суспільства у Європі супроводжується: а) новим типом суспільної ідентичності – національною свідомістю, поєднаною із громадянською свідомістю у контексті спільної недеспотичної національної держави-республіки; б) вимогою кожного народу-нації на право власного представницького демократичного врядування; в) вимогою до держави конституційно гарантувати свободу і права людини; г) новим типом господарсько-економічних

відносин, базованих на конкуренції і вільному ринку; д) формуванням партійних політичних відносин з вимогою розподілу гілок влади; е) формуванням релігійного та асоціаційного плюралізму за умов визнання єдиного державного правового поля. Таким чином, у модерній європейській історії громадянське суспільство як солідарна спільнота виникає як нація, у яку згромаджуються вільні люди.

Таким чином, для задоволення життєвих потреб громадян їм необхідна певна ступінь свободи дії, а вимога цієї міри свободи є атрибутивною характеристикою сформованого громадянського суспільства. При цьому можна чітко виділити етапи формування громадянського суспільства. Наші дослідження свідчать про те, що його формування охоплює, як мінімум, п'ять етапів, а саме:

- ♦ на першому – у ході надання соціальної допомоги індивіду він стає спроможним: по-перше, відтворювати себе шляхом включення у соціальний поділ праці, якою він опановує завдяки відтвореній спроможності знайти роботу на ринку праці, а по-друге, створювати сім'ю як засіб фізичного відтворення роду;

- ♦ на другому – соціальна робота обслуговує сім'ю як джерело масового відтворення родового життя;

- ♦ на третьому – інститут соціальної роботи обслуговує трудові колективи державних та приватних підприємств і територіальні громади, оскільки тут є достатньо багато клієнтів, наприклад, інвалідів або людей похилого віку, і інших споживачів послуг соціальних закладів, наприклад, наркозалежних або психічно неврівноважених людей;

- ♦ на четвертому – виникає середній клас, що переводить процес відтворення людини у фазу самовідтворення, оскільки працюючі вже здатні забезпечити, за рахунок пристойної заробітної платні, відтворення членів своєї родини;

- ♦ на п'ятому – виокремлюється еліта, що забезпечує інтелектуальними засобами стале функціонування та подальший розвиток, управління та саморегуляцію громадянського суспільства. Робить вона це завдяки

стандартизації соціальних послуг, визначенню ідеалів соціального розвитку, нарешті, створенню соціальної держави, яка веде до накопичення соціального капіталу.

Восьмим аргументом на користь наявності інституту соціальної роботи у структурі площини родового життя є те, що будь-яке більш-менш розвинене громадянське суспільство володіє необхідними властивостями для громадянського поступу: а) спроможністю добровільно (поза втручанням держави) самоорганізовуватися у групи, братства, товариства, кооперативи, організації, громади задля господарської та культурно-освітньої співпраці; б) громадянською активністю, яка залучає до відданості суспільним справам і громадянської солідарності; в) громадянською свідомістю, яка підтримується самодисципліною і самоконтролем, співробітництвом, довірою, порядністю, здатністю до жертвовності задля громадського добра; г) диференціацією і плюралізмом соціальних та виробничих груп, взаємодія між якими тяжіє до субсидіарних форм складання здібностей і зусиль.

Перелічені складові громадянського поступу виражають міру “соціального капіталу”, значення якого (гальмувати корисливість, перешкоджаючи шахрайству та обдурюванню) зростає конгруентно з економічним розвитком. Беручи до уваги процесуальний характер соціальних трансформацій, формування громадянського суспільства може розглядатися в аспекті громадянського поступу (розвитку) певної спільноти.

Ключовими елементами цього поступу є: а) виражена тенденція до індивідуальної свободи, незалежності і самоорганізації життя і, відповідно, до громадського самоврядування; б) нагромадження соціального капіталу; в) поглиблення індивідуальної та приватної сфери; г) формування вимог публічної відкритості спільних громадських рішень; д) супровідне формування належної дискурсивно-етичної практики.

Як висновок з вищевикладеного можна зазначити, що громадянське суспільство – це солідаризований вплив громадськості на формулювання та реалізацію рішень

влади щодо дотримання прав людини та гарантії її вільного розвитку на основі визнання субсидіарного самовизначення кожної особи. Демократичні процедури залучають суб'єктів громадянського суспільства, якими є вільні і рівноправні індивіди, до включення владних потенцій громадянського суспільства у загальний процес самовідтворення і саморегуляції соціального організму країни.

При цьому А. Карась¹ обґрунтовує, що громадянському суспільству притаманні такі структурні елементи: а) добровільні об'єднання громадян або неурядові (недержавні) організації; б) місцеве самоврядування; в) спільно поділювані цінності, що є підґрунтям національної ідентичності; г) громадянські рухи і політичні партії, які не перебувають на жодному рівні влади; д) незалежні засоби масової інформації; е) громадська думка; є) прозорі і підконтрольні громадськості вибори і референдуми; ж) сформовані на основі громадян форми судових та правоохоронних органів (колегії присяжних, муніципальна виборна міліція); з) дискурсивно-етична практика здійснення свободи людини у сфері культури, освіти, повсякденних норм спілкування і поведінки, громадської і політичної активності.

На думку цього автора, структурні чинники громадянського поступу розгортаються: а) через формування громадського самоврядування у всіх сферах соціокультурної активності: від місцевої спілки, організації, корпорації – до релігійної і територіальної громади; б) через відокремлення від влади господарсько-економічних організацій і визнання права на приватну власність; в) через продукування відповідних документів, у яких фіксуються юридично-правові відносини і форми регулювання конфліктів, спорів та намірів врядування; г) через піднесення свободи і гідності людини в артефактах культури, що здійснюються в особливостях мови і мовлення, у фольклорі, пісенності, літературі, образотворчості, освіті, науці; д) через звичаї, традиції, етичні устої, форми

¹ Карась А. Ф. Філософія громадянського суспільства в класичних теоріях та некласичних інтерпретаціях. – Київ – Львів : ВЦ ЛНУ ім. І. Франка, 2003. – 520 с.

державного врядування або його документально засвідчені наміри відносно демократичних, горизонтальних навичок тощо; е) через толерування плюралізму етнічних меншин та релігійних громад, визнання за індивідом вільної участі у них. Тут не можна не звернути увагу на ту обставину, що саме до цих усталених форм функціонування громадянського суспільства соціальні працівники шляхом реабілітації і ресоціалізації намагаються залучити кризову людину.

При цьому А. Карась робить цілком слушний висновок про те, що тема громадянського суспільства не може бути обмежена ні неурядовими організаціями, ні мережею відносин між організаціями поза державним контролем, ні економічною чи ринковою сферою, ні соціальними структурами, що складаються у процесі самоврядування.

Громадянське суспільство – значно складніше явище; воно існує у стані процесуальності, підлягає змінам і пов'язане з дискурсивними, інтелектуальними і культурними фільтрами та практиками, спрямованими на підтримування і продукування умов вільного самовизначення людини. І ми з цим погоджуємось тільки з невеличкою поправкою, сутність якої полягає у наявності у структурі громадянського суспільства недержавної форми влади, що разом з державною владою утворюють цілісний інститут влади. Саме він системно обслуговує інтегровану цілісність – громадянське суспільство і державу – соціальний організм будь-якої країни.

Отже, ми довели, що під тиском вітальних потреб пересічні громадяни будь-якої країни, намагаючись їх задовольнити, вимагають від державної влади забезпечення певного рівня індивідуальної свободи та створення дієвої системи соціальної роботи. Таким чином, діалектика свободи дії особистості у забезпеченні свого добробуту і задоволення життєвих потреб кризової людини завдяки системі соціальної роботи виступає рушійним протиріччям етапу формування громадянського суспільства.

При досягненні між ними гармонії етап формування громадянського суспільства завершується і воно переходить на етап зрілого функціонування. Ознакою цього є вимога з боку громадянського суспільства більш глибокої демократизації соціального життя з боку держави. На цьому етапі члени громадянського суспільства шляхом політичної участі залучаються до механізму саморегуляції соціального життя у більш широкому сенсі слова. Родове життя поступово переходить у фазу повноцінного соціального життя. За таких умов кризова людина стає одночасно об'єктом уваги як з боку громадянського суспільства, оскільки вона є членом роду, так і з боку держави, оскільки знижує ефективність соціального життя, оскільки породжує невиконання соціальних функцій у загальному поділі праці. Держава не може допускати розвиток ентропії у соціальному організмі країни зверх допустимої норми.

Далі є сенс перейти до аналізу явища соціальної роботи як елемента соціального організму будь-якої країни. При цьому зауважимо, що нею опікуються, одночасно, як громадянське суспільство, вважаючи його інструментом самовідтворення родового життя, так і держава, що вважає її ефективним засобом реалізації державної соціальної політики. А це є протиріччя, що вимагає спеціального аналізу.

1.2. Історичний аналіз використання ідеї системності у соціальній роботі

Багаторічний досвід світової та вітчизняної практики свідчить про те, що питання про системний характер соціальної роботи не нове для фахівців та практиків, які працюють за кордоном. Наприклад, Кріс Пейн –

британський консультант із соціального догляду в Національному інституті соціальної роботи, співдиректор Центру практики та розвитку персоналу, що базується в Університеті Уорвік Сайєнс Парк, – у роботі “Системний підхід” проводить ідею системного підходу, яка ґрунтується на визначенні соціальної системи. При цьому він посилається на ідею, яку обґрунтував Баклі: “Комплекс елементів або компонентів, що прямо або посередньо співвідноситься у причинному зв’язку так, що кожний компонент співвідноситься у меншій мірі з декількома іншими більш або менш стабільним чином протягом визначеного періоду часу”¹.

Характерно те, що вищезгадана система складається з елементів: людських істот, як біологічних та психологічних систем; сталих утворень, що існують як “єдина сутність” та характеризуються системним взаємовідношенням, наприклад, сімейні пари; неповних та розширених сімей, а також родинних зв’язків; сусідських та соціальних зв’язків; різних організацій та асоціацій, наприклад, групи, товариства, політичні партії, круглі столи та ін.; робочих організацій, місцевих влад, добровільних агентств і т. ін.; громадських служб, уряду, світу, всесвіту і т. ін.

Усвідомлення важливості системного підходу в соціальній роботі прийшло не водночас і не сьогодні. Інтерес до використання теорії систем у галузі соціальної роботи набрав оберти, на думку К. Пейна, наприкінці 50-х – початку 60-х років ХХ ст. і досяг свого апогею після публікації у 1973 році праць – Говарда Голдштейна, а також Пінкуса та Мінахена².

Ці та інші праці, що обґрунтували “унітарну” точку зору, широко використовувались у навчальних курсах із соціальної роботи у Великобританії протягом 70-х років минулого століття. Навчальний матеріал значно посилювався текстом Шпехта та Вікері “Інтегровані методи

¹ Цит. за: *Крис Пейн. Системный подход // Практика социальной работы / под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. – Амстердам – Киев, 1996. – С. 23.*

² Див.: *Крис Пейн. Системный подход // Практика социальной работы / под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. – Амстердам – Киев, 1996. – С. 20-35.*

соціальної роботи”, який вийшов у друкованому варіанті у 1977 році.

Як підкреслює К. Пейн, системний підхід, коли був уперше застосований, вважався не тільки концептуальною основою, але також був символом уніфікації, який з самого початку сприяв посиленню потужності та впливу соціальної роботи як професії.

Було декілька факторів, що сприяли формуванню системного підходу в галузі соціальної роботи. Тож вивчати системність соціальної роботи треба на основі фрагментів такого явища, яке, до того ж, несе на собі відбитки ментальності етносів, специфіки регіонального розвитку та конкретно-історичного минулого окремої країни.

Однак можна сміливо стверджувати: по-перше, системний підхід сформувався на підставі формалізації загальних принципів, які виділялись дослідниками для обґрунтування послуг новими соціальними працівниками “широкого профілю”, що прийшли у цей час на зміну “піонерам” благодійності та підтримки окремих громадян, які потребували допомоги від суспільства.

По-друге, створення у цей час, наприклад, у Британії, нових монолітних департаментів соціальних служб та “інтегрованих” навчальних курсів із соціальної роботи (CQSW) давало змогу перейти до надання постійної та системної допомоги уже не окремим індивідам, а цілим верствам населення, що вважались слабкими або вразливими.

По-третє, причиною для формування системного підходу в соціальній роботі була практика, що накопичила ефективні методи та позитивні прийоми ведення цієї діяльності серед населення. Особливо це стосувалось роботи з конкретними випадками групової роботи, роботи у громадах, а також у інтернатах – закладах соціального опікунства.

Цей підхід створив умови, коли у загальноприйнятій унітарній моделі соціальної роботи стало можливим диференційоване використання широкого спектра методів втручання, включаючи деякі з тих, що ґрунтувались на

протилежних ідеологіях і теоріях – біхевіористичний та психоаналітичний.

Теорія систем історично зробила, на думку К. Пейна, три головних внески у розвиток соціальної роботи. По-перше, забезпечила основи уніфікованої професії соціальної роботи, що, на його думку, не було досягнуто; по-друге, створила надбудову та дійову теорію для практики соціальної роботи, що також є проблематичним; по-третє, сприяла інтеграції різних традицій і методів, характерних для соціальної роботи, тобто роботи з конкретними випадками, групової роботи, роботи у закладах, роботи у громадах, і різних навчальних дисциплін, які формують соціальну роботу, тобто соціології, психології, соціальної політики і т. ін. Наскільки це було ефективним – важко навіть оцінити.

Незважаючи на відкриту розчарованість цього автора у можливостях системного підходу як засобу соціальної роботи, що втратив свій потенціал стимулювання дебатів серед фахівців і про який за декілька останніх років було мало написано фундаментального, все ж на нього можна посилались та використовувати у навчанні і практиці соціальної роботи.

Хоча є ціла низка публікацій з цієї проблеми, К. Пейн зауважує: “...однак здається, що соціальна робота у значній мірі втратила смак до “грандіозної теорії”, яку представляє такий підхід, а також до політичного втручання і конфронтаційного стилю, які розглядались як такі, що автоматично впливали із системного аналізу соціальних потреб та проблем”¹.

У 70-ті роки ХХ ст. системний підхід в соціальній роботі, незважаючи на вищевикладені зауваження К. Пейна відносно його сумнівного організаційного потенціалу, викликав у суспільстві досить палкі дебати між його прихильниками та противниками. Він критикувався марксистами, оскільки здавався надто консервативним і пропонував слабкий аналіз структурних причин

¹ Див.: *Крис Пейн. Системный подход // Практика социальной работы / под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. – Амстердам – Киев, 1996. – С. 21.*

індивідуальних перешкод та дискримінації. Традиціоналісти критикували його за те, що він ніби відривав соціальну роботу від її коренів – допомоги конкретним людям – і робив її безособистісним і бюрократичним набором видів діяльності. До цього додавалось те, що системний підхід потенційно виводив соціальних працівників на політичну арену і втягував їх у конфлікт, наприклад, з роботодавцями.

К. Пейн наводить приклади, які нібито вимагають навіть позбутися системного підходу в соціальній роботі, оскільки він втрачає евристичні позиції. Пояснюючи причини цього, він пише про те, що інколи критика системного підходу базувалась на помилковому розумінні ролі теорії систем, яка у меншій мірі була всеохватною “гранд-теорією” суспільства, ніж “мета-теорією”, яка могла б допомогти соціальним працівникам розвивати та інтегрувати різні точки зору і методи заради досягнення відносно дрібномасштабних особистих і соціальних змін.

Є декілька можливих пояснень, чому системний підхід в соціальній роботі сьогодні вважається менш модним і тенденціозним. По-перше, за останній час, у відповідь на критику так званої “загальної, широкопрофільної роботи”, розвивається тенденція повернення до спеціалізації за групами клієнтів. К. Пейн, наприклад, пояснює це змінами у британському законодавстві.

Так, у зв'язку зі вступом у дію Акта про національну систему охорони здоров'я та догляд у суспільстві і Акта про дітей 1989 року в британській системі охорони здоров'я спеціалізація значно посилилась. Ця тенденція до більшої спеціалізації відбилась на змінах у правилах професійної підготовки до соціальної роботи і вищої освіти з соціальної роботи. Водночас слід підкреслити, що ці кроки, на думку К. Пейна, не відкидають системний підхід, але значно ускладнюють його застосування.

На застосування унітарного підходу вплинули також інші фактори, які мали місце у британському суспільстві: ідеологічний тиск з боку правих сил з метою обмежити систему прав із соціального захисту; зміни у законодавстві

та його процедурах, особливо у відношенні захисту дітей, що посилює суспільно-поліцейську роль соціального працівника; а також обмеження у ресурсах та інший фінансовий тиск на головних роботодавців соціальних працівників – органи місцевого самоврядування, що викликало деформацію ресурсних систем, доступних соціальним працівникам.

Розвиток подій у 90-х роках ХХ ст. довів, що основна соціальна робота стає більш консервативною, процедурною та менеджерською, фактично повертаючись до своєї історичної ролі допомагати окремим людям, на противагу досягнення радикальних соціальних змін, завдяки системній діяльності. У журналі “Основи соціальної роботи” Девіс, можливо, найбільш ясно подає, чим насправді стає соціальна робота. Він доводить, що її головна функція – не досягнення крупномасштабних соціальних змін, які іманентно притаманні деяким унітарним підходам. Її роль скоріш полягає у підтриманні функціонування. “Соціальні працівники є наладчиками, механіками, що змазують міжособистісні колеса суспільства”¹ – справедливо стверджує цей автор.

Варто уваги, як вважає К. Пейн, що при сучасному стані соціальної роботи “повернення до системного підходу було б бажаним”. “Я стверджую так тому, що ця професія, як здається, стала досадно фрагментованою й загубила своє бачення того типу суспільства, яке, здавалось би, впливало із проголошення і застосування її ціннісних установок. Дійсно, нині виникла велика суєта навколо “постановки питань” про рівні можливості антипригнічуючої та антидискримінаційної практики роботи, але дуже мало добре продуманих стратегій реалізації цих цілей. Системний підхід не дає відповіді на всі питання, але його заслуга полягає у тому, що він пропонує засіб, як аналізувати та обмірковувати ці

¹ Цит. за: Крис Пейн. Системный подход // Практика социальной работы / под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. – Амстердам – Киев, 1996. – С. 23.

питання, а потім визначати відповідну стратегію дії”¹ – слушно зазначає він.

Відчуття важливості відтворення саме системного характеру соціальної роботи присутнє, у той же час, майже усім друкованим працям, що сьогодні виходять з цього питання, а саме: від підручника до узагальнення як вітчизняного, так і закордонного досвіду.

Однак на порозі інформаційної фази розвитку світової спільноти, до якої “втягує” нас загальноєволюційний процес, ми не можемо констатувати, що система соціальної роботи відтворена у такому вигляді, що її можна рекомендувати як зразок для підготовки кадрів соціальної роботи або застосування для розбудови на практиці. Тож пошуки її, системності, тривають. Для того щоб визначитись остаточно з цього питання, зробимо більш глибокий аналіз того, як сьогодні подається системність соціальної роботи на сторінках наукових видань.

Як свідчать сучасні літературні джерела, система соціальної роботи в кожному окремому випадку має свою “історію” виникнення та розвитку. Наш аналіз свідчить, що ініціатором створення системи соціальної роботи є, з одного боку, держава, а з другого, – окремі суб’єкти громадянського суспільства, наприклад, церква, Червоний Хрест, підприємці або спонсори. Звичайно, що більш широкий розмах розбудові системи соціальної роботи дає держава. При цьому кожна держава, як інститут організації суспільного життя, виробила “свої” підходи до її організації.

Так, у Британії, наприклад, “Закон про бідність” (1834) виключав “вихідну допомогу” і “розглядав вимоги бідних не як складову частину громадянських прав, а як альтернативу їм”. У 1853 році у німецькому місті Еберфельді, навпаки, розробили ефективну систему розподілу пожертвувань. Місто поділили на 252 райони або квартали, і у кожному з них призначили відповідального із числа добровольців, чие “робоче навантаження” складало до чотирьох сімей.

¹ Там само.

У 1905 році у Страсбурзі, наприклад, еберфельдська система соціальної допомоги і опікунства одержала подальший розвиток і була пристосована до умов швидкої урбанізації шляхом створення великих секторів та команд добровольців, а також набору в центральну управлінську контору за заробітну платню найкраще підготовлених працівників. Таким чином, виник принцип сполучення та координації добровільних та офіційних служб, який поділяє, але одночасно ставить під громадянський контроль функції централізованого управління та надання персональних послуг населенню.

Коли Британське товариство благодійних організацій під впливом еберфельдської моделі започаткувало систему “дружніх візитів”, створивши тим самим наприкінці ХІХ ст. основу для співробітництва чиновників від Закону про бідність з приватною благодійністю, обов’язки “візитера” мали одну суттєву відзнаку. Октавія Хіл, одна з ініціаторів “організованої індивідуалізованої благодійності у Британії, писала у 1874 році: “Важлива відмінність еберфельдської і марилебонської систем полягає у тому, що в Німеччині добровольці самі визначають характер допомоги, тоді як наші добровольці не мають такої влади”¹.

Історія Нідерландів подає приклад принципово інших відносин між державою та громадянським суспільством. Ця країна виникла у результаті тривалої боротьби за незалежність, у ході якої важливими факторами були, з одного боку, релігійні, а з другого, – буржуазно-ліберальні ідеали. Боротьба укріпила внутрішню солідарність різних груп і в підсумку привела до збалансованої системи компромісів і відносної толерантності між ними. З кінця ХІХ ст. держава розглядається як утворення, яке ґрунтується на окремих “секторах” – колективних, але внутрішньо незалежних структурах, які представляють інтереси різних груп населення (католиків, протестантів, іудеїв, соціалістів і гуманістів).

¹ Цит. за: *Лоренц Уолтер* Соціальна робота в змінюючійся Європі. – Амстердам – Київ, 1997. – С. 29.

Право кожної групи мати не тільки свої школи та лікарні, але й профспілки, політичні партії, газети і радіостанції, які віддзеркалюють релігійне та ідеологічне “почуття приналежності”, привело до своєрідної “секторизації” голландського, а багато в чому також і життя бельгійського населення. У відношенні соціального захисту і особливо індивідуальних соціальних послуг цей процес означав, що багато організацій склалось як “секторні” ініціативи, які фінансуються за рахунок держави, а місцева влада брала на себе створення своїх власних служб тільки там, де аналогічні ініціативи були відсутні.

Таким чином, історичний аналіз показав, що в галузі надання бідним верствам населення соціальної допомоги проявляються різні державні традиції і різні підходи до громадянства, а “методологічна” різниця була вторинною. Однак сьогодні, тобто під час переходу до нового рівня організації соціального життя, змінюється і методологічний підхід до розбудови системи соціальної роботи. Вона набуває усе більш виразного тотального характеру і стає невід’ємною частиною соціальної політики держави. “Якщо притримуватись класичного аналізу Маршала та Боттомора, держава з системою соціального захисту являє собою третю фазу організаційної диференціації сучасних суспільств – від громадянських прав до політичних та соціальних”¹.

Тож, на думку західних дослідників, сучасна держава з системою соціального захисту є європейським винаходом так само, як національна держава, загальна демократія – промисловим капіталізмом. Він виник як відповідь на проблеми, які породжуються капіталістичною індустріалізацією. За ним стояла демократична класова боротьба, і його поява безпосередньо іде за зміцненням національної держави.

Більше того, сучасна національна держава перетворюється у процесі переходу до інформаційної фази розвитку у соціально орієнтовану форму свого існування. Це

¹ Лоренц Уолтер. Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ, 1997. – С. 30.

вже принципово інша ситуація, бо це існування, яке ґрунтується уже на принципах соціальних прав і соціальної солідарності.

Кожен тип режиму соціального захисту по-своєму інтерпретує поняття соціального громадянства і розповсюджує його на різні контингенти людей. “Держава з системою соціального захисту є не просто механізм, що втручається і, можливо, виправляє структуру нерівності; вона є, за самою своєю природою, системою стратифікації. Це активна сила в упорядкуванні соціальних відносин”¹ – писав Еспінг-Андерсен.

Будь-яка типологія держав за системою соціального захисту є лише абстракція, яка навряд чи адекватно віддзеркалює всю складність історичних відносин, що утворюють кожну національну систему, але основні їх типи можуть дати уяву про те, яким саме чином формувались у минулому та функціонують сьогодні системи соціальної роботи.

Якщо поєднати аналіз “режимів соціального захисту”, що запропонував Еспінг-Андерсен, з типологією Лейбфріда, то розвиток систем соціального захисту у післявоєнній Європі загалом можна укласти в наступні моделі: скандинавську, залишкову, корпоративістську та рудиментарну².

Скандинавська модель за головну ознаку має націленість на зайнятості населення, яка забезпечується або, у крайньому разі, спонсується державою. “Підтримка солідарної та універсальної системи захисту обходиться дуже дорого, і це означає, що вона повинна мінімізувати соціальні проблеми та максимізувати надходження до державної казни. Вочевидь, що ця умова краще всього виконується, коли більшість людей працює”³. Цей алгоритм зменшує тиск на державу перерозподільчих операцій, що проводяться іншими суб’єктами соціальної роботи поза ринком праці. Ця стратегія особливо вигідна жінкам,

¹ Цит. за: *Лоренц Уолтер* Соціальна робота в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ, 1997. – С. 31.

² Див.: Там само. – С. 30-47.

³ Див.: Там само. – С. 31.

оскільки вона направлена на їх максимальне залучення до трудової діяльності.

У рамках цієї моделі, краще всього представленій до недавнього часу Швецією, соціальні працівники зайняті, головним чином, у державних агентствах, що створює частину розвиненої мережі мультидисциплінарних служб, які беруть на себе значну долю неформальних функцій за доглядом, які традиційно виконувала у сім'ї жінка. За шведським Законом про соціальні служби 1980 року, саме ці служби покликані забезпечити демократію і солідарність і в обов'язковому порядку надавати допомогу. Організація і система фінансування муніципальних соціальних служб дозволяє соціальним працівникам і навіть прямо потребує від них безпосередньої і комплексної участі в оцінці, адаптації та розвитку служб відповідно до потреб населення, що постійно змінюються.

Залишкова модель побудована на протилежному принципі. Вона робить ставку на підтримку людини поза ринком праці, що перетворює висновок про матеріальний стан в головний інструмент мінімального прожиткового рівня і готовності працювати. Відповідно до своєї системи одержування доходів Великобританія вписується у цю модель, бо “нові середні класи не були переманені від ринку до держави”. Універсалізм, який колись раніше передбачив Беверідж, поступився місцем дуалізму держави і ринку в страхуванні, забезпеченні житлом, освіті, а тепер також у приватизації охорони здоров'я і служб допомоги у суспільстві.

Персональні соціальні служби, що складають п'ятий компонент британської системи соціального захисту, випробували на собі у повній мірі протиріччя залишкової моделі. Зокрема увага соціальних працівників концентрувалась майже виключно на допомозі незаможним, і вони успадкували притаманний Закону про бідність образ “останньої надії”, оскільки їх повноваження рідко поширювались до активних, комплексних та універсальних ініціатив. Останні були притаманні

добровільним організаціям та іншим професійним групам, наприклад фахівцям, які працюють з молоддю.

Практика з кожним днем усе більше і більше викриває негативні сторони залишкового принципу побудови системи соціальної роботи. Орієнтація на соціальну патологію яскраво проявилась у тій увазі, яка в Британії приділяється останнім часом питанням захисту дитинства. Методи захисту дітей опинились під вогнем критики, тому що він, соціальний захист, безпосередньо ототожнюється з державою, яка веде сумнівну гру у сфері визначення межі соціальних прав і орієнтується більше на примусові заходи, ніж на підтримку громадянських та соціальних прав заради суспільної злагоди.

Корпоративістська модель базується на принципі компенсації, який забезпечує стратегію національної та соціальної інтеграції, започатковану ще за часів Бісмарка. Сьогодні вона діє в Австрії, Німеччині, Голландії і Швейцарії. Еспінг-Андерсен знаходить її елементи також у Франції та Італії. Тут ніхто не заперечує право на соціальне забезпечення людей, які не здатні самі заробляти собі на життя, якщо держава представляє себе “соціальною державою”, але з правом на працю справа стоїть інакше. Держава як корпоративістська структура може делегувати обов’язки з соціального захисту і, понад усе, з соціального страхування професійним, релігійним та іншим добровільним організаціям, зберігаючи, таким чином, статусні відзнаки і в той же час гарантуючи права на соціальний захист.

Соціальна робота нині стала розглядатися як фактор солідаризації суспільства. Поняття “субсидіарність” (з англ. – допомога, додатковість) останнім часом введене у ранг універсальної формули спасіння європейської інтеграції. Воно є ключем до розуміння взаємовідносин між статутними, добровільними і дійсно неформальними секторами догляду у цих моделях. Історично воно виростало із злиття світських корпоративістських ідей про “органічний” зв’язок між індивідами, сім’ями, общинами, групами інтересів та державою, що представляють собою одне тіло з

багатьма частинами, і католицької соціальної філософії. Остання сформульована у енцикліці папи Пія XI (1931), яка, у свою чергу, відсилала до іншої енцикліки, що вийшла ще у 1871 році. Саме у цих документах католицька церква сформулювала свою альтернативу як соціалізму, так і лібералізму. У папському посланні говорилося: “Подібно тому, як невірно віднімати в індивіда і доручати групі те, що може бути виконаним приватним підприємством та індустрією, несправедливий, глибоко порочний і протиприродний такий стан речей, коли більш велика і вища організація привласнює собі функції, які з успіхом можуть бути виконані меншими організаціями більш низького рівня. За своєю суттю справжня мета будь-якої соціальної діяльності повинна полягати у допомозі членам соціального організму, а не у руйнуванні або поглинанні їх. Тому держава повинна дати можливість малим групам самим улагоджувати справи не такі важливі, які у противному випадку будуть відволікати її від важливих справ. Так, вона може більш вільно, ефективно і успішно вирішувати ті задачі, якими належить займатися їй самій, бо тільки вона спроможна їх ефективно виконати: направляти, контролювати, стимулювати та стримувати, як того вимагає необхідність і дозволяють обставини. Таким чином, особи, наділені владою, повинні бути впевнені у тому, що чим точніше зберігається цей принцип додаткового функціонування, тим більшим буде соціальний авторитет і соціальна ефективність і тим більш щасливим та процвітаючим буде співтовариство”¹.

На цьому принципі базується соціальна політика у Німеччині, віддаючи перевагу надпотужним добровольчим організаціям перед державними службами. Таке положення було підтримане Конституційним судом у 1967 році і зафіксовано в усіх законодавчих актах, що стосуються соціальної сфери. Це означає, що добровольчий сектор відіграє провідну роль як за обсягом, так і за різноманітністю послуг. Шість головних його компонентів

¹ Цит. за: *Лоренц Уолтер*. Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ, 1997. – С. 34.

(організації соціального захисту в рамках католицької, іудаїстської та протестантських церков, Червоний хрест, Асоціація робітничого руху і Незалежна асоціація) представляють усі регіони країни та усі сфери діяльності і можуть залучати ресурси суспільства, а також добровільну допомогу. Принцип субсидіарності в Німеччині був завжди пов'язаний з принципом солідарності: “менша” структурна одиниця може звернутися до “більшої” за підтримкою для виконання своїх функцій, не втрачаючи при цьому контролю над своєю діяльністю. Тільки таке поєднання субсидіарності і солідарності може забезпечити “соціальна держава”, у якій правова, економічна і соціальна системи ґрунтуються на принципі соціального забезпечення, соціальної справедливості і соціальної рівності можливостей.

Рудиментарна модель соціальної роботи реалізована в Португалії, Іспанії, Греції, а також в Ірландії та деяких регіонах Італії. Головною умовою їх формування була відсутність законодавчої бази. Тому соціальні служби у цих країнах не змогли досягнути повної зайнятості населення, отже, головний вихід із скрутного становища населення вбачає в еміграції за межі країни. У той же час обіцянки розбудувати у майбутньому міцну систему соціального захисту є сильним політичним фактором забезпечення лояльності до державної влади і ефективною стримуючою силою невдоволення з боку населення країни.

Принцип побудови систем соціальної роботи у таких випадках, коли немає чіткого розподілу формальної і неформальної допомоги, важко навіть викристалізувати. На практиці має місце ситуація, у якій більша частина професіональних соціальних працівників, які знаходяться на державній службі, перерозподіляє персональні послуги, що надходять з боку добровольчого сектору. Так фактично відбувається на теренах Іспанії, Нова конституція якої у 1978 році проголосила країну “демократичною і соціальною державою”.

Як загальний висновок із вищерозглянутого впливає те, що в жодній з європейських країн соціальна робота не

була поглинена державними службами, але ніде вона і не діє поза статутними рамками. Це означає, що хоча соціальні працівники безумовно виконують деякі функції системи соціального захисту і понад усе конкретизують її у безпосередній роботі з людьми, вони одночасно корегують її, спираючись на споживачів своїх послуг та стандарти своєї професії.

На європейському небосхилі окремо треба розглядати так звану комуністичну модель соціальної роботи. Існування соціальної роботи в країнах Східної Європи в епоху державного соціалізму є доказом того, що держава, навіть тоталітарна, потребує додаткових “рульових механізмів” у вигляді структури соціального захисту та персоналізованої підтримки.

Офіційно турбота про матеріальне благополуччя за цієї моделі здійснювалась за допомогою централізованого державного регулювання зайнятості населення, будівництва житла, освіти, охорони здоров'я та заробітної плати. На практиці з'ясувалось, що навіть у такому випадку є необхідність “тонкого підстроювання” державних заходів до потреб конкретних людей і, звісно, “тонкого підстроювання” окремих людей, їх установок і здібностей до колективних інтересів.

У країнах Східної Європи робота добровольців направлялась, головним чином, церквою та її відповідними організаціями соціального захисту, діяльність яких офіційно не підтримувалась, але фактично переважала над державною, наприклад у Польщі. Будучи спочатку повністю забороненими, ці організації потім відродились з мовчазної підтримки уряду: ідеологічне жонглерство дозволяло використовувати існуючу мережу соціального захисту без офіційної згоди на їх подальше існування, що публічно продемонструвало б необхідність “буржуазних” служб соціальної підтримки.

Формальні та неформальні структури разом повинні були заповнити розрив між офіційно проголошеними соціалістичною державою і реально забезпеченими соціальними правами. Вони не могли відкрито говорити про

цей розрив і таким чином визнавати фундаментальне розходження між соціальними правами, з одного боку, і громадянськими і політичними – з другого. “Безумовно, важливим фактором, який у кінцевому рахунку привів до падіння цих режимів, було те, що реальне розширення соціальних прав (хоча і воно у різній мірі зачіпало різні верстви населення) супроводжувалось суворим обмеженням прав громадянських та політичних”¹, – писав Боттоморе ще у 1992 році.

У ході аналізу принципів організації системи соціальної роботи важливо встановити співвідношення між соціальною сферою та іншими сферами соціального організму країни. Тому вищенаведена теза є надзвичайно важливою. Особливо з огляду на те, що, перебудовуючи на капіталістичний лад соціальну політику та соціальні служби у колишніх соціалістичних країнах, треба співвіднести їх з принципами розбудови економіки та політики. “Аналогічний розрив з традицією може виникнути, якщо ринкові відносини вводяться, – застерігає У. Лоренц, – як для економічної діяльності, так і для функціонування соціальної служби, з очікуванням, на жаль, що одних цих принципів буде достатньо для забезпечення регулятивних процесів соціального розвитку. За такого диктату соціальній роботі знову буде відведена другорядна, допоміжна роль виправлення перегинів компенсування нестачі прав, розподілу пільг, якщо при цьому народжувана політична система не буде націлена на комплексне та одночасне забезпечення громадянських, політичних та соціальних прав”².

Зовсім з інших методологічних позицій підходять до визначення суті системного підходу до соціальної роботи дослідники на Американському континенті. Елементною основою для розбудови системи соціальної роботи слугують, на їх думку, окремі види діяльності соціального працівника, які можна розглядати як систему операцій. Вони виходять,

¹ Цит. за: *Лоренц Уолтер*. Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ, 1997. – С. 39.

² *Лоренц Уолтер*. Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ, 1997. – С. 39.

як бачимо, з технологічного підходу до формалізації системи соціальної роботи. Наприклад, модель Pincus та Minahan (1973) включає певні стадії професійної діяльності або сфери практичних умінь соціального працівника. Їх модель процесу соціальної роботи виглядає так (див. схему 1.2.1)¹:

Визначення проблеми
Збір інформації
Проведення перших контактів
Обговорення умов
Вибір моделей дії
Впровадження і координація моделей дії
Здійснення впливу
Припинення роботи, спрямованої на зміни

Схема 1.2.1. Модель Pincus та Minahan

Отже, як бачимо, система соціальної роботи стала перед нами в технологічному вигляді. І це не поодинокий випадок, коли вона розглядається авторами як сукупність операцій. Цей шаблон також зустрічається, як свідчать К. Ханвей та Т. Філпорт, у найбільш вагомих працях з узагальненням досвіду про роботу в громадах (напр., Henderson and Thomas, 1987).

Більшість таких моделей походять, на думку К.Ханвея та Т. Філпорта, з індустріальних чи бюрократичних форм мислення та практики. Точніше, вони зосереджені на цілях та наслідках. Такі підходи мають тенденцію підкреслювати технічну раціональність. Проблема описується, потім аналізується, і намічаються бажані наслідки та цілі. Потім обирається метод, критерії, оцінки та, для втілення проекту, визначаються механізми і здійснюються заходи. Все це потім має зворотний вплив на розуміння проблеми.

Останнім часом на теренах США сформувалась і функціонує так звана *екологічна модель соціальної роботи* (див. схему 1.2.2).

¹ Див.: Пам Картер, Тоні Джеффса, Марк К. Сміт. Практична соціальна робота. – Амстердам – Київ, 1996. – С. 20.



Схема 1.2.2. Екологічна модель соціальної роботи

Суть її полягає у тому, що особистість повинна вписатись у навколишнє середовище, яке має стати її складовою частиною. Людина, будучи членом суспільства, взаємодіє з різними соціальними інститутами. Це робота, навчання, родина, друзі, політичні структури, соцзабезпечення і т.д.

Основне завдання екологічної моделі – вичленувати проблеми і потреби індивіда, родини і малої групи. Коли ці нестатки і потреби визначені, вибираються техніки інтервенції і застосовуються для того, щоб допомогти індивідам чи родинам або групам вирішити поточні проблеми і задовольнити їх нагальні потреби.

Екологічна модель може так само бути сфокусована на внутрішньоособистісні проблеми і потреби. У такому випадку вона може допомогти виділити порушення комунікативного процесу і дисфункціональної поведінки окремих індивідів, родин, малих груп. Ці проблеми можуть бути пов'язані з проблемами міжособистісних конфліктів, боротьбою за владу, проблемами у спілкуванні, дискримінації і т.д. Екологічна модель прагне виділити

такі міжособистісні перешкоди і підібрати відповідні стратегії інтервенції.

Зовсім інший вигляд система соціальної роботи має у російському підручнику “Основы социальной работы”, що рекомендований для підготовки кадрів вищої кваліфікації. Тут зауважується, що система соціальної роботи складається з декількох відносно незалежних один від одного елементів або, як ще говорять, компонентів. До них автори цього підручника відносять “суб’єкт, зміст, управління, об’єкт та пов’язуючі їх у єдине ціле засоби, функції і цілі”¹.

Схематично система соціальної роботи виглядає, на думку російських авторів, так (див. схему 1.2.3):

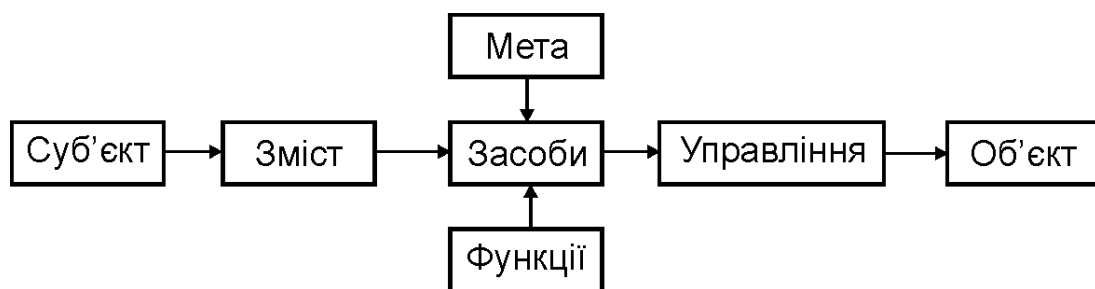


Схема 1.2.3. Система соціальної роботи (російський варіант)

Позиція авторів із далекого зарубіжжя, що ґрунтується на об’єктах соціальної роботи, як бачимо, прямо протилежна тій, як систему соціальної роботи розглядають російські дослідники. Усе це свідчить про складність системи соціальної роботи як продукту соціального життя світової спільноти.

Тут наведені не всі системи соціальної роботи, а лише подані типові підходи до її розбудови, що сформувались у ході практики на різних ментальних засадах і у різних культурних осередках. Усе вищевикладене ще раз підтверджує суперечність її розуміння різними авторами, і це надихає нас на думку про те, що для розбудови системи

¹ Див.: Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА. – М, 1997. – С. 17.

соціальної роботи треба використати якісно новий філософський підхід та загальнонаукові або методологічні знання.

Теорія соціальних систем природно впливає із загальної теорії систем, яка стверджує, що явища або події – фізичні, хімічні, біологічні чи соціальні – слід категоризувати як організоване ціле або сутність, у якій компоненти функціонально взаємопов'язані як підсистеми. Кожна система, таким способом, взаємопов'язана з іншими, які знаходяться у типовому культурологічному середовищі.

Для соціальної роботи однією з проблем є обмеженість теорій про соціальні системи, що не є такими розвиненими, як у інших випадках, наприклад, у техніці. Соціальні системи можна розглядати як “жорсткі” та “м'які”. Водночас практика свідчить про те, що соціальні системи є надто проблемними, оскільки рідко коли є такий тип “жорсткого” знання, для пояснення їх дії. Як наслідок цього, у кожній конкретній “м'якій” ситуації неминуче з'являється широке поле для домислів та спекуляцій, що значно перешкоджає збір доказів та оцінку, на основі яких повинні прийматися остаточні рішення.

Коли ми маємо справу з “жорсткими” системами, критика зводиться до того, що ця модель суспільства занадто механістична та спрощена. Одним з найбільш частих критичних зауважень з приводу системного підходу з боку лівих сил завжди було те, що він пропонує статичну, парсонівську модель соціальних структур і процесу, у якій суспільство розглядається скоріш як закрита, ніж відкрита система.

Загалом проведений історичний аналіз дає право на висновок про те, що питання про відтворення системного характеру соціальної роботи постійно є у центрі теоретичної думки та практики в різних країнах як на Сході і Заході, так і на Півдні і Півночі. Обмеженням тут є лише невідповідність світоглядних, ідеологічних та методологічних підходів до узагальнення накопиченого досвіду і відсутність конструктивного підходу до визначення її природи та специфіки форм саморозгортання у різних

країнах світу. Морфологічна форма ще не формалізована, а це означає, що її пошуки тривають.

1.3. Світоглядна платформа розбудови системи соціальної роботи

Для побудови повної моделі соціальної роботи або відтворення її морфологічної форми треба зробити, на нашу думку, як мінімум, чотири інноваційні кроки, а саме:

По-перше, для цього треба перейти від спроби побудувати таку модель індуктивним шляхом, тобто узагальнюючи накопичений досвід, на протилежну точку зору – піти дедуктивним шляхом, тобто застосувати проектно-конструкторський інструментарій. Для цього треба сформулювати якісно новий світогляд у дослідників для обґрунтування моделі, а у практиків – для користування нею. У цьому полягає світоглядна складова успіху.

По-друге, треба розглядати систему соціальної роботи не як самоціль, а як складову соціального організму країни. Тоді рельєфніше визначаться контури елементів системи соціальної роботи та її функцій у складі соціального цілого, яке у даному випадку диктує правила гри. Це обумовлює ідеологічну інновацію у даній справі.

По-третє, для цього треба докорінно змінити категоріальний ряд, яким володіють дослідники системності даного соціального явища, бо застарілим інструментарієм практично неможливо намалювати портрет системи соціальної роботи, який би був привабливим для інформаційної фази розвитку світової спільноти. Таким має бути методологічний крок у проектуванні повної або морфологічної форми соціальної роботи.

По-четверте, сформувати у соціальних робітників проектно-ціннісну свідомість, завдяки якій тільки і можливо створити умови для інноваційного кроку в галузі освоєння системного характеру соціальної роботи.

Закономірно, що починати тут треба з уточнення *світоглядних засад*. Для того щоб проблема створення системи соціальної роботи була більш зрозумілою, нам треба, говорячи словами В. Вернадського, виробити цілком реалістичний погляд на ноосферу і гіперорганічну природу соціального світу. Але виробити такий погляд не дуже просто. Вся справа в тому, що основні категорії, якими нам треба оперувати в даному аналізі, такі як “дух”, “розум-логос”, “розум-нус”, “думка”, “наука”, “знання”, “психологія”, “рефлексія”, “інтелект” та інші вважаються відомими, і їх занадто часто довільно вживають відповідно до одних лише психологічних уявлень і відмінностей; але при цьому, як говорив Г. Гегель, “їхня природа і поняття – те, що єдино важливе, не досліджуються”¹.

Головна складність у формуванні нового світоглядного підходу соціальних працівників до осягнення морфологічної форми системи соціальної роботи полягає у тому, що матеріал, у якому вона втілюється, не має звичного для нас речовинного вигляду, а постає перед нами як сукупність процесів взаємодії людей між собою.

На цю обставину науковці вже давно звернули увагу. Так, наприклад, В. Вернадський, якого аж ніяк не можна запідозрити в ідеологічній кон’юктурі, писав про те, що “подальший науковий аналіз дасть у наш час нову, іншу картину процесу, що відбувається, яка не відповідає звичайному розумінню геліоцентричної системи. Нині панівні в науці атомістичні переконання розкладають матерію на купу найдрібніших часток або правильно розташованих центрів сил, що перебувають у вічних різноманітних рухах. Точно так же і ефір, що проникає матерію, постійно збуджується і хвилеподібно коливається. Всі ці рухи матерії і ефіру нашої планети знаходяться в

¹ Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль. – 1974. – Т. 1. – С. 187.

найтіснішому і безперервному зв'язку з нескінченним для нас світовим простором”¹.

Як закономірний висновок з цього випливає те, що для відтворення онтологічної основи системи соціальної роботи, яка перебуває, нагадаємо, у двічі перетвореному вигляді, ми повинні уможлядно відтворити процесуальний бік соціального процесу творення та відтворення сутнісних сил особистості, групи та населення країни.

Інакше кажучи, для того щоб створити повну модель системи соціальної роботи, треба розвинути у себе проектно-ціннісну свідомість (С. Кримський). Суть її полягає в розширенні сфер інженерно-конструкторської і комп'ютерно-програмної раціональності, які автоматично ведуть до універсалізації проектного підходу в засвоєнні соціальної реальності. Першими на цей шлях стали, як відомо, зарубіжні дослідники. Їм належать сценарії майбутнього. Найбільш відомі серед них: “Практопія” (А. Тоффлера), “Міф машини” (Л. Мемфілда), “технологічна республіка” (Дж. Бурстіна), “комп'ютерна демократія” (Д. Мура), містичний сценарій “техната” (А. Маравалля), нарешті, універсальний проект єднання бога, універсуму і машини (Тейяра де Шардена). Вітчизняні дослідники тут явно відстали від зарубіжних колег.

У широкому смислі проект висвітлює теоретичні горизонти функціонування самого “третього світу”, тобто духовно-практичного середовища людини, яке містить у собі і техніку, і культуру, і об'єктивоване знання. Цей світ існував завжди, але сьогодні він набуває проектної форми буття, яке сконструювалося, яке претендує на особливе місце в людському мікрокосмі.

При цьому філософська думка ХХІ ст. повинна забезпечити соціальних працівників новими світоглядними засадами, бо наукове проектування стає найважливішою характеристикою не тільки інженерної, соціологічної і художньої свідомості, основним змістом соціального

¹ Вернадский В. И. Научное мировоззрение // На переломе. Философские дискуссии 20-х годов: Философия и мировоззрение. – М. : Политиздат, 1990. – С. 195.

дизайну, організації матеріального середовища людини, а пронизує й інші сфери нашого життя.

Вперше, як відомо, гносеологічний аналіз актів конструювання і теоретико-пізнавальних засобів, завдяки яким створюється феномен проекту, був зроблений ще у XVIII ст. І. Кантом. Він показав, що посередником між емпіричною і теоретичною діяльністю виступає творча сила продуктивного подання, що опосередковує ці когнітивні сфери актами конструювання. Виходячи з цього, ним був зроблений висновок про евристичну роль структур, креслень, схем, що містять цінність інтуїтивних чинників трансформації емпіричного в абстрактно-теоретичне і навпаки.

Вихід у XIX ст. на передній план матеріалістичної концепції поступального розвитку пізнавального процесу і зведення людської активності винятково до практики як вищого синтезу теоретичного і емпіричного, надовго відсунув на задній план ідеї І. Канта про якісно інший шлях досягнення істини. Це було цілком закономірно на етапі індустріальної фази розвитку людства.

Однак сьогодні, у зв'язку з настанням інформаційної фази, ми все гостріше відчуваємо вихід на передній план актів реалізації гіпотез, різних мислительних схем і теоретичних моделей, методологічного знання взагалі. У зв'язку з бурхливою комп'ютеризацією нашого повсякденного життя зараз одержує пріоритет процес створення різноманітних моделей соціальних об'єктів, що ніяк не зменшує роль теоретичного знання.

Суть такого зрушення, як вважає С. Кримський, полягає в тому, що об'єкти сучасної науки втратили натуральність твердих тіл макрооточення людини і виступають (за прикладом квантово-механічних об'єктів) як сузір'я певних можливостей. Як бачимо, об'єкти соціального світу є ідеальними зразками для наукового конструювання, проектування і прогнозування. Вивчення таких об'єктів якраз і є актуалізацією тих або інших ракурсів потенційного.

Таким чином, у ході дедуктивного способу засвоєння соціального світу інтеграція теоретичного знання і практичної дії досягається шляхом проміжної діяльності, яка вимагає спеціального соціотехнічного забезпечення. Вона пробиває собі дорогу через проектно-конструкторські розробки.

Структурно така діяльність складається з кількох елементів, а саме: комплексу вихідних умов її здійснення; концептуальної, тобто системної основи, що є її організаційним стрижнем; технології моделювання соціального об'єкту; варіативного поля можливих шляхів реалізації проекту; нарешті, критеріальної бази для оцінки якості трансформації теоретичного в практичне.

Таким чином, для проектування повної моделі системи соціальної роботи соціальні працівники повинні бути світоглядно готові до того, щоб відтворити її у вигляді сукупності процесів, завдяки яким підтримується родове життя людини.

1.4. Ідеологічні основи теоретичного осягнення системи соціальної роботи

Ідеологічний підхід до розбудови системи соціальної роботи, як і вибір світоглядної позиції, є суто особистою справою дослідників системності у соціальній роботі. Якщо виходити із визначення ідеології як системи "поглядів та ідей, у яких усвідомлюються і оцінюються відношення людей до дійсності і один до одного, соціальні проблеми і конфлікти, а також містяться цілі (програми) соціальної діяльності, направленої на закріплення або зміну

(розвиток) даних суспільних відносин”¹, то під ідеологією розбудови морфологічної форми соціальної роботи слід розглядати сукупність нових ідей (семантичних фільтрів), на основі якої можливо принципове переосмислення соціального явища.

Стан справ у вітчизняній суспільній думці ускладнюється тим, що сьогодні на ідеологічному обрії немає жодної ідеології, яка б прогресувала. Отже, намагаючись обґрунтувати ідеологічні засоби для розбудови повної моделі системи соціальної роботи, ми повинні здійснити прорив до нового типу ідеологій.

Виходячи з того, що ми рухаємось від технократичного до інформаційного типу розвитку, є сенс робити ставку на ноосферичну ідеологію. Тут важливо забезпечити самий поворот у мисленні соціальних працівників і вчених – соціологів, психологів та педагогів, які визначають характер і організацію духовного виробництва епохи. При цьому підкреслимо, що рівень науковості будь-якої культивованої нами ідеології визначається її зв'язком з типом цивілізації, яка визначає головні тенденції життя планетарного людства.

Але спочатку необхідно більш глибоко усвідомити сутність ідеології як інструменту проектно-конструкторської діяльності теоретичних кадрів у пошуку повної моделі системи соціальної роботи. Тут ми виходимо з того, що наведене визначення ідеології впливає з того, що ми розглядаємо провідну функцію ідеологічних відносин, причетних до сфери духовного виробництва, як аналогічну тій, яку виконують економічні відносини у сфері матеріального виробництва. Ця думка в наявній літературі вже зафіксована.

Зокрема О. Богданов, підкреслюючи організуюче начало ідеологій і визначаючи їхнє місце в житті суспільства, писав: “Це організаційні форми для всієї практики суспільства, або, що те ж саме, її організаційні знаряддя. Вони справді визначаються у своєму розвитку умовами і

¹ Див.: Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – С. 206.

відносинами виробництва (духовного в тому числі – авт.), але не тільки як їхні надбудови, а саме так, як форми, що організують деякий зміст, визначаються цим змістом, пристосовуються до нього”¹.

У колективній монографії “Духовне виробництво” знаходимо таке підтвердження нашій тезі про організуючу роль ідеології в інноваційній діяльності особистості: “У процесі духовного виробництва формується не просто свідомість (вона виробляється всіма індивідами, які стихійно включені в матеріальний процес), а його особлива суспільна – “вторинна”, “ідеологізована” – форма, завдяки якій індивіди “інтегруються в суспільну систему”².

І немає необхідності докладно зупинятися на ролі ідеології в організації теоретичної діяльності соціального працівника, оскільки на неї поширюються всі ті закономірності, про які писав К. Маркс в “Німецькій ідеології”, з тією лише невеликою різницею, що предметом тут виступає не вся практично-перетворююча діяльність людини, а специфічне – професійне – мислення соціального працівника.

Тож, основна функція ідеології у розбудові системи соціальної роботи полягає в тому, що вона насправді є своєрідним семантичним фільтром, через який необхідно пропустити все багатство ідей, накопичене на початок ХХІ ст. світовою суспільною думкою з проблем саморозгортання родового життя людей.

На цей бік процесу пізнання справедливо вказує В. Налімов, який пише: “Розвиток культури, в тому числі науки, – це знов-таки нескінченне фільтрування нових ідей через парадигматичні уявлення, що породжуються сенсами минулого. І якщо фільтри виявляються неспроможними еволюціонувати у напрямку форм, які пом’якшують їхню жорсткість, то відбувається революційна відмова від них. В історії західного християнства – це релігійні та ідеологічні

¹ Богданов А. А. Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2 т. – М. : Экономика, 1989. – Т. 1. – С. 135.

² Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности. – М. : Наука, 1981. – С. 142.

війни і революції, в науці – революційна зміна парадигм, що так добре описана Куном”¹.

Отже, оскільки змінюється в процесі поглиблення пізнання не вхідний зміст соціальної роботи, а фільтр, через який вона аналізується, то для отримання морфологічної форми системи соціальної роботи необхідно застосувати якісно інші ідеологічні настанови, ніж ті, якими ми користувались до початку ХХІ ст.

Чим радикальніше один фільтр відрізняється від іншого, тим контрастнішим буде одержаний результат. У зв’язку з цим інколи здається, що в окремих випадках тексти, спродуковані дослідниками одних і тих же процесів, непорівнювані один з одним. Наприклад, це цілком справедливо відносно патерналістського та ліберального підходів до організації соціальної роботи. Причому ідея, що грає роль семантичного фільтру і виступає гносеологічним інструментарієм дослідження, набуває нової якості, і тому її слід називати не інакше як ідеологемою.

Можна сказати, що в процесі дослідження ми мусимо здійснити трансформацію реального соціального явища буття, оскільки воно здійснює тиск на людей і відчувається ними, у форму знання. “Відносини, – писали К. Маркс і Ф. Енгельс в “Німецькій ідеології”, – стають в юриспруденції, політиці і т. ін. – у свідомості – поняттями”².

Іншими словами, в процесі даного дослідження треба відтворити в ідеальній формі певну систему реально існуючих суспільних відносин. К. Маркс і Ф. Енгельс прямо вказували на те, що ідея, як продукт діяльності філософа, є всього лише уявний “еквівалент” реальних відносин. “Відносини для філософів рівнозначні ідеї. Вони знають лише відносини “Людини” до самої себе, і тому всі реальні відносини стають для них ідеями”³. І тут же наводиться ще більш чітке визначення відносин як того, “що філософи називають ідеєю”⁴.

¹ Див.: *Налимов В. В., Дрогаліна Ж. А.* Реальность нереального. – М. : Мир идей, АО АКРОН, 1995. – С. 42.

² Див.: *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – С. 100.

³ *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. – Л. : Изд-во Лен. ун-та, 1968. – С. 99.

⁴ Там само.

Отже, нам необхідно створити певний комплекс ідеологічних установок, завдяки яким ми зможемо обґрунтувати системний характер соціальної роботи як продукту людської діяльності. Це треба для того, щоб, використовуючи його, можна було б цілеспрямовано і раціонально перетворювати ансамбль суспільних відносин, зафіксований буденною і науковою свідомістю, у морфологічну форму системи соціальної роботи.

Ідеологія дослідження, як будь-яка інша система, складається з певного набору елементів або так званих ідеологем. Як нам здається, до комплексу мають увійти, як мінімум, декілька ідеологем.

Провідною ідеологемою тут має бути ідея організованого устрою країни, у якому система соціальної роботи відіграє роль специфічного органу. При цьому квант смислу “організм” як ідея, є той специфічний обсяг інформації, що представляє соціальну дійсність у всьому обсязі її внутрішніх і зовнішніх сторін.

У науково-філософській літературі є досить мізерні відомості про організм як філософську категорію. Це поняття функціонує як конвенціональне. Кожний дослідник вкладає в нього “свій” смисл. Воно витає як дещо ціле, під яке можна усе підводити.

Звідси випливають і ті формулювання, що нам вдалося знайти в аналах світової філософської думки. Так, наприклад, Г. Гегель визначав організм як “нескінченний, сам себе живлячий і той, що підтримує процес”¹. Істотну допомогу в означеному питанні нам надають роботи К. Маркса, Ф. Енгельса і В. Леніна. Їхня заслуга у включенні даного поняття в науковий обіг безсумнівна. Не можна допускати як голого заперечення їхнього вкладу в скарбницю філософської думки, так і бездумного захисту ідей, що віджили свій вік. К. Маркс, наприклад, розглядає суспільство як організм, що проходить низку періодів (виникнення, розвиток, загибель) або “природних фаз” розвитку аналогічно біологічним явищам, який розвивається з самого себе в муках пологів, здатний до

¹ Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль. – 1975. – Т. 2. – С. 357.

перетворень і як такий, що перебуває в процесі постійного перетворення¹. І таке уявлення про соціальний організм як процес мало велике значення для вирішення проблем раціоналізації соціальної практики. З уявлень про суспільство як організм можуть бути зроблені і конкретно-практичні висновки, вважав В. Ленін².

З літератури випливає, що поняття “соціальний організм” використовується також для опису особливого життєвого середовища виробництва і відтворення людини. В. Ленін спеціально зупинявся на цьому, коли писав, що К. Маркс протиставляє людину рослинам і тваринам “на тій підставі, що перша живе в різних соціальних організаціях, які історично змінюються, і визначаються системою суспільного виробництва, а, отже, і розподілу”³. При цьому В. Ленін писав, що умови розмноження людини безпосередньо залежать від устрою різних соціальних організацій, і тому закон народонаселення треба вивчати для кожного такого організму окремо, а не “абстрактно”, без відношення до історично різноманітних форм суспільного устрою⁴.

Мізерні відомості про організм містяться в словниках і в енциклопедіях. У “Великій Радянській Енциклопедії”, наприклад, зазначається, що організм (від пізньолатинськ. *organizo* – улаштувую, надаю стрункий вигляд) – будь-яка жива істота.

У “Філософській енциклопедії”, у свою чергу, вказується, що термін “організм” вживається в двох значеннях – вузькому і широкому. У вузькому смислі слова організм – це біологічний індивід, цілісна жива система, упорядкована в просторі і часі, здатна підтримувати самостійне існування завдяки пристосованій взаємодії з середовищем; у широкому смислі – система, яка за способом організації подібна живому організму.

¹ Див.: Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 23; Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 1; Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 36.

² Див.: Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 36. – 741 с.

³ Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 1. – С. 476.

⁴ Див.: Там само.

У вітчизняних філософських словниках термін “організм” взагалі відсутній, а в словнику С. Ожегова поняття “організм” подається в трьох значеннях. Два з них явно відносяться до біологічного організму, і тому вони нас менш цікавлять, а третє тлумачення – трактує його як “складно організовану єдність”¹.

І тільки останнім часом, очевидно під впливом суспільної кризи, з’явилися спроби сформулювати саме поняття організму і уточнити його зміст. Так, М. Моїсєєв, відомий як дослідник не тільки біосфери, але і суспільства, в роботі “Алгоритми розвитку” дає таке визначення організму: “Під організмом, виходячи із термінології теорії управління, будемо розуміти будь-яку систему, що не тільки має власні цілі, але й володіє певними можливостями слідувати їм”².

Положення інформаційного кванту – смислу “організм” в структурі універсуму дозволяє погодитись з таким положенням езотеричної філософії: “Ідея організму є щось цілком загальне, в кожному окремому випадку до неї примішуються специфічні моменти, але основна ідея залишається незмінною серед всіх окремих умов, що змінюються. Тому передусім необхідно чітко виявити загальну ідею організму, а вже потім переконатися в її застосуванні з однаковою точністю і по відношенню до окремих живих істот, і по відношенню до людських суспільств”³.

Усе викладене вище означає, що соціальний організм як центральна категорія є видове поняття організму, існуюче поряд, наприклад, з біологічним організмом. Їхню єдність слід шукати тільки на субстанціональному рівні. Останнє означає, що сферою життєдіяльності соціального організму є якась особлива частина континуума “простір-час”, не схожа на ту, в якій розгортаються першородний фізичний світ і світ духовний.

¹ Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М. : Русский язык, 1983. – С. 403.

² Моисеев Н. Н. Алгоритмы развития. – М. : Наука, 1987. – С. 72.

³ Шмаков В. Закон синархии и учение о двойственной иерархии монад и множеств. – К. : София, Ltd, 1994. – С. 222.

Другою ідеологемою має стати установка про те, що система соціальної роботи є специфічним органом у соціальному організмі країни. Це означає, що така система має оригінальні елементи, структуру і визначений технологічний процес їх взаємодії, що має пульсуючий характер у соціальному організмі країни. Нарешті, вона має орган управління цією оригінальною підсистемою і свої норми регуляції поведінки у складі цілого.

Третьою ідеологічною установкою має стати твердження про те, що соціальний організм країни і система соціальної роботи повинні розглядатись як частина та ціле. Це означає, що система соціальної роботи постачає в соціальний організм певну функцію, а це повноцінний працівник або особистість, а в обмін на це інші елементи соціального організму, наприклад економіка, постачають для системи соціальної роботи матеріали та кошти на її утримання. У свою чергу політичний компонент виділяє частину своїх ресурсів для розробки та проведення в життя цілеспрямованої соціальної політики.

Четвертою ідеологічною установкою є процесуальний характер соціального організму країни та системи соціальної роботи. Інформаційна фаза розвитку планетарного людства базується на принципово іншому підході до теоретичних побудов, оскільки об'єкти, що досліджуються, якісно відрізняються від тих, з якими ми призвичаїлися працювати, а конкретніше – вони є ноуменальними утвореннями процесуального характеру. У зв'язку з цим вони володіють цілою низкою конструктивних і функціональних особливостей.

П'ятою ідеологічною установкою є те, що визначається морфогенетична особливість системи соціальної роботи. Важливою особливістю морфогенного порядку, наприклад, тут є те, що в межах окультуреного суб'єктом історичної дії – простору (соціумі) завжди присутній “будівельний матеріал”, з якого в будь-який момент може виникнути нова конфігурація системи соціальної роботи або може принципово змінитись якийсь її елемент. Водночас уже

існуюча система соціальної роботи може раптом отримати потужний поштовх для подальшого розвитку.

Шоста ідеологічна установка полягає в тому, що об'єктивним прискорювачем даних процесів є наявність у соціумі так званих символічних архетипів, що складають морфологічну основу соціального тіла: смисли минулого розвитку, мислеформи майбутнього, сили стискування, національна ідея, ідея атомізму, збереження, хаосу-порядку, мислячого ефіру, самоорганізації, творчого середовища та ін.

Сьома ідеологема стосується функціонального плану. Вона полягає в тому, що минуле, нинішнє і майбутнє для системи соціальної роботи, як функціонального органу, виявляється водночас. Це означає, що майбутнє має для неї, системи соціальної роботи, ранні форми прояву. У такому випадку домінянти майбутнього стану визначають характер і спрямування трансформації реальних соціальних структур. До речі, чинник раннього характеру майбутнього має досить цікавий конкретний прояв у соціальному світі: при синергетичній взаємодії минулого і майбутнього в дисипативних (розсіяних) системах (соціальний організм якраз є таким) вони присутні в нинішньому, а різниця між ними – лише в ступені розповсюдження і в модальності (ступені вірогідності і необхідності).

Розвиток системи соціальної роботи тепер залежить від того зразка-ідеалу, який “запропонований” йому органом управління. Фактично перед нами знов з'являється відомий Конструктор, від якого ми відмовилися свого часу, прийнявши матеріалістичну парадигму пояснення соціального життя.

Тут відбивається тенденція підсилення процесів цілереалізації, які виводять нас за межі сьогоденного дня або “часуються з майбутнього”. Механізм їхньої реалізації ґрунтується на взаємозв'язку суб'єктивованих потенційних соціальних світів і соціуму як об'єктивованого соціального світу, зв'язуючим елементом між якими виступає властивість трансцендентності людської особистості.

Іншою, не менш важливою ідеологемою в області пізнання соціального життя є перехід або трансформація теоретичного в практичне, минулого в майбутнє, потенційного в актуальне, природного в штучне. Саме ці моменти у розбудові системи соціальної роботи є факторами, що здатні виводити її з рівноваги, і тому ми повинні бути готові сприймати їх появу як належне, тобто як таке, що відповідає природі системи соціальної роботи.

Названі вище ідеологеми в умовах трансформаційно-перехідного стану соціуму вимагають від дослідників соціальної роботи здійснення специфічної діяльності, а саме аналітичного конструювання та інтегрального проектування. Ця обставина іманентно впливає з логіки саморозгортання соціального світу.

У такому зв'язку ідеологічний аспект діяльності дослідника соціальної роботи постає як цілеспрямоване використання названих вище семантичних фільтрів (ідеологем) як засобу пізнання і освоєння продуктів минулої філософської і наукової праці, які за допомогою раціональних процедур інтегруються в якісно нову соціальну реальність, а після цього – в теорію ноосоціогенеза. Очевидно, синтез напрацьованих різними школами і напрямками ідей в органічну цілість є перспективним і буде характерним для розвитку філософії і науки ХХІ ст.

Таким чином, виходячи з викладеного вище, **ідеологію теоретичного відтворення морфологічної форми системи соціальної роботи можна визначити як спеціально сконструйовану систему семантичних фільтрів-ідеологем, що організує дослідницьку та проектно-конструкторську діяльність соціального працівника в процесі засвоєння духовної спадщини минулого крізь призму ідеї соціального організму.** Духовне виробництво нами тут розуміється в широкому смислі як “вся діяльність людей з виробництва, обміну, розподілу і споживання духовних цінностей”¹.

¹ Боголюбова Е. В. Культура и общество. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – С. 209.

Для продовження вивчення засад теоретичної діяльності над створенням системи соціальної роботи треба відібрати методологічні засоби перетворення вхідного матеріалу і подати їх у вигляді пізнавально-інструментального комплексу, яким повинні добре володіти кадри соціальної роботи після підготовки у вищому навчальному закладі освіти. До цього ми й переходимо.

1.5. Категоріальне поле, принципи і методи дослідження соціальної роботи

Для плідного вивчення соціальної роботи як фактора формування громадянського суспільства треба мати такі засоби гносеологічного аналізу, які дозволили б вивчати не тільки їх морфологію та діапазон функціональних дій, але й механізм взаємодії цих двох соціальних інститутів – звісно, у сукупності з інститутом держави – як відносно самостійних підсистем соціального організму країни.

Конструктивність подальшої роботи гарантується упорядкованістю дій щодо відбору засобів аналітичної роботи, яка розпадається на три частини. Перша з них стосується обґрунтування загальних принципів та методів дослідження проблемної ситуації, друга – розчленування складових проблемної групи на складові з метою уточнення їх властивостей, нарешті, третя – синтезу визначених протилежностей суперечності в органічну цілісність, які, підтримуючи одне одного, забезпечують ефективність життєдіяльності цілого та його подальший розвиток. Усе це є знаряддям певної організації предметного змісту дослідження даної проблеми, яка розпадається, у свою чергу, на сукупність внутрішніх та зовнішніх зв'язків.

Саме така сукупність уявлень про ці дві складові у структурі соціального організму країни виступає як система методологічних орієнтирів при осягненні складних об'єктів. Послідовна відповідь на поставлені вимоги методологічного характеру розкриває об'єкт дослідження, знімає проблемну ситуацію, що покладена в основу даного дослідження.

Вихідними аксіоматичних засобів будь-якого дослідження виступають поняття. При цьому виявляється, що в ході дослідження формування громадянського суспільства засобами соціальної роботи одні поняття виступають як такі, що опановуються, а інші – як такі, за допомогою яких перші являють собою інструментальні засоби пізнання. Критерієм їхнього розподілу є, на нашу думку, функція або роль, що притаманна конкретному поняттю в процесі пізнання явища на тому чи іншому рівні теоретичного аналізу.

Самовідтворення громадянського суспільства та саморозгортання соціальної роботи ґрунтується на потребах людини; тож ці обидва явища, а також їх взаємодія, повинні бути проаналізовані на основі законів синергетики та діалектики, а їх принципи розглянуті як механізм практичного застосування перших до соціальної дійсності. Після цього є сенс визначитись з методами дослідження суперечності, що покладена нами в основу проблемної ситуації. Крім того, принципи та методи складають методологічний фундамент будь-якого дослідження, тому розглянемо їх більш детально.

Для ефективного пояснення походження і природи соціального явища треба звернутися до законів синергетики. Вітчизняна філософія дуже довго йшла до цього. Залишилися неопрацьованими цілі пласти проблем, актуальні як у науковому, так і в практичному плані, а саме: самоорганізація громадянського суспільства і нелінійність становлення потреб людини, стохастичність становлення соціальної роботи, волевиявлення та самореалізація особистості, нарешті, волонтерство, меценатство та спонсорство, на яких тримається соціальна

робота – усе це підкоряється синергетичним, а не лінійним законам.

Але сьогодні, нарешті, ми підійшли до розуміння соціального світу не як проекту, який можна “прорахувати” за елементарними законами лінійної перспективи і передбачити все до кінця, а як глобальної системи, яка сама себе породжує й існує виключно за нелінійними законами.

Якщо застосувати закономірності синергетики до взаємодії системи соціальної роботи та громадянського суспільства, то тут треба виділяти атрактори, які виступають організаційними центрами зіткнення вищеназваних підсистем; знаходити точки біфуркації, коли навіть малий вплив може призвести до непередбачуваного, швидкого (“лавиноподібного”) розвитку процесу формування громадянського суспільства, прояву активності (флуктуації) приватної ініціативи в соціальній роботі та використання іншого інструментарію синергетики.

При цьому залучення принципів синергетики до вивчення взаємодії громадянського суспільства та соціальної роботи викликане тим, що вона базується на визнанні єдності світу і структурного одноманіття різних його форм. А це призводить, по-перше, до пошуку універсальних закономірностей формування громадянського суспільства у різних умовах, а по-друге, – спонукає до пошуку ізоморфізму, або подібності, яка є наслідком загальних властивостей систем різної природи. Останнє для нас є дуже важливим, оскільки у даному випадку громадянське суспільство є продуктом природного процесу, а система соціальної роботи – результатом цілеспрямованої дії держави.

Крім того, саме синергетика виводить нас на розуміння потужного потенціалу ідеї самоорганізації родового життя людини, оскільки держава у нашому випадку бере участь у формуванні громадянського суспільства опосередковано. Тому для нас важливо не тільки зафіксувати цей момент, а й викласти значення терміна “самоорганізація”, без якого нам не обійтись у теоретичному розділі роботи.

Категорія “самоорганізація” стосовно тих процесів, що ми аналізуємо, для вітчизняної школи соціальної філософії нова. Нерозробленість проблеми самоорганізації виявилася в неадекватних тлумаченнях і визначенні, які зустрічаються у сучасній літературі. Ми ж виходимо з того її визначення, що наведене у “Філософському енциклопедичному словнику” (1989), а саме: “Самоорганізація – процес, в ході якого створюється, відтворюється або удосконалюється організація складної динамічної системи. Процеси самоорганізації можуть мати місце тільки в системах, що відрізняються високим рівнем складності і великою кількістю елементів, зв’язки між якими мають не жорсткий, а імовірнісний характер. Характерна особливість процесів самоорганізації – їхній цілеспрямований, але разом з тим і природний, спонтанний характер: ці процеси, що протікають за умов взаємодії системи з навколишнім середовищем, тією чи іншою мірою автономні, відносно незалежні від середовища”¹.

Якщо породження громадянського суспільства та системи соціальної роботи, як і формування та виявлення потреб людини, підкоряються закономірностям синергетики, то на етапі сталого функціонування та еволюційного розвитку стало працюють закони діалектики. Без діалектики не можливо обійтись у даному дослідженні, оскільки в основу проблемної ситуації покладена суперечність. Саме діалектика пояснює, як відомо, сутність явищ завдяки аналізу протиріччя. Тобто основним засобом діалектичного вирішення протиріччя між громадянським суспільством та системою соціальної роботи має стати аналіз всього ланцюга реальних опосередковуючих ланок між протилежними сторонами соціальної дійсності. Наша ситуація теж не становить у цьому відношенні якогось винятку.

Тому в дослідженні ми повинні плідно використати принципи діалектики, і в першу чергу, такі як принцип всезагального зв’язку та принцип розвитку. Принцип

¹ Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – С. 566. – 815 с.

всезагального зв'язку прямо спрямовує нас на цілеспрямований пошук та формалізацію певної сукупності зв'язків між соціальною роботою та формуванням громадянського суспільства. Уже з проаналізованого нами вище матеріалу стає зрозумілим, що саме цей принцип здатний висвітлити нам генетичний, морфологічний, функціональний, історичний, топологічний, управлінський та інші види зв'язку між протилежностями даної суперечності.

За таких умов нам треба уточнити сутність поняття “зв'язок” як взаємообумовленість існування явищ, у даному випадку роз'єднаних у часі або в просторі. Про те, що між соціальною роботою та громадянським суспільством існує зв'язок, ми обумовили уже самою постановкою проблеми, коли “звели” ці два явища між собою як протилежності суперечності і поклали її в основу проблемної ситуації дослідження. Тепер правомірність цього кроку ми повинні обґрунтувати теоретичним аналізом.

Різноманітність сучасних уявлень про зв'язок знаходить відбиття у великій кількості їхньої класифікації. У цьому випадку, оскільки громадянське суспільство та соціальну роботу ми подаємо гіпотезою як ціле та його частку, доцільним є використати класифікацію зв'язків, запропоновану Е. Юдіним¹. Тому вихідними зв'язками у даному випадку визначаються такі: структурування, взаємодії, конфліктування, породження, перетворення, функціонування, розвиток, управління і корекція.

При цьому завдяки функціональній теорії організації² ми розглядаємо зв'язки як чинники саморозвитку комплексу, що складається з соціальної роботи та громадянського суспільства, тобто як силу, здатну змінювати навіть морфологію даного утворення.

Крім того, у фізичному значенні “зв'язок” ми розуміємо як актуальну здійснювану взаємодію соціальної роботи та громадянського суспільства, як носіїв фізичної (або

¹ Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. – М.: Наука, 1978. – С. 188-192. – 391 с.

² Див.: Сетров М. И. Основы функциональной теории организации. – Л.: Наука, Ленингр. отделение, 1972. – С. 138. – 155 с.

матеріальної) і психічної (або інтелектуальної) енергії. Ясно, що аналізуючи взаємовпливи, які природно, мають місце між протилежностями суперечності, ми повинні використати поняття “зв’язок” у кібернетичному сенсі. Тому особливо важливо включити до комплексу методологічних засобів дослідження поняття “прямий зв’язок” та “зворотний зв’язок”.

Зв’язок – це потужний функціональний орган у механізмі взаємодії досліджуваних підсистем соціального цілого. При цьому важливо ввести в арсенал методологічних засобів формалізації взаємозалежності формування громадянського суспільства від стану системи соціальної роботи поняття “функціональний орган”, що підкреслює деяку навіть “примарність” цього соціального конструкта, своєрідного комплексу підсистем у соціальному організмі країни. За ідеями А. Ухтомського, О. Леонтьєва, органом може бути будь-яке тимчасове поєднання сил, здатне здійснити певне досягнення або соціальну зміну. Функціональні органи діють, за О. Леонтьєвим, “таким же чином, як і звичайні морфологічні постійні органи; однак вони відрізняються від останніх тим, що являють собою новоутворення, які виникають у процесі індивідуального (онтогенетичного) розвитку”¹. Особливість цих новоутворень полягає в утворенні та подальшому функціонуванні у структурі соціального організму країни як єдиного цілого, міцного й усталеного.

Якщо взаємозв’язок системно почне змінюватись, то ми будемо вивчати вже не статику між соціальною роботою та громадянським суспільством, а динаміку їх відносин. За таких умов ми не можемо щось серйозне обґрунтувати без звернення до поняття механізму, а точніше, до поняття “механізм взаємодії”. Отже, з його введенням у методологічний апарат дослідження, філософський аналіз проблеми стає доведеним до своєї можливої (з точки зору теорії пізнання) межі, оскільки після пояснення взаємодії елементів механізму саморозгортання соціального

¹ Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. – 3-е. изд. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1972. – С. 412. – 575 с.

організму між собою більше нічого вже не можна буде додати по суті справи.

Термін “механізм”, як відомо, прийшов у сферу вивчення соціальних явищ з галузі техніки та механіки, де він і виник, та з біології, де він уже давно і надійно працює (наприклад, механізм відбору, спадкоємності та ін.). У соціальному організмі він пронизує собою всі його органи та системи: економічну (ринковий механізм, механізм ціноутворення), соціальну (механізм відтворення, соціального забезпечення), політичну (механізм державного регулювання), духовну (механізм духовного відродження) і т. ін.

У визначенні механізму взаємодії системи соціальної роботи та громадянського суспільства ми погоджуємося з визначенням суті справи, яке дав М. Моїсєєв у роботі “Людина і ноосфера”. Він пише: “Вимовляючи слово “механізм”, ми маємо на увазі деяку сукупність логічних зв’язків, процедуру змін, визначальних для виникнення в тій або іншій еволюціонуючій (такій, що розвивається) системі”¹.

На принцип розвитку ми покладаємо надію, що він допоможе висвітлити становлення механізму взаємодії і перехід цього специфічного комплексу у нову якість та розкрити зворотний вплив громадянського суспільства на стан та еволюцію системи соціальної роботи. У цьому буде полягати ефект мультиплікаційності від виконаного нами дослідження.

Завдяки цьому принципу ми маємо розвести між собою поняття “функціонування” і “розвиток”. На сучасному етапі характерною рисою розвитку діалектичного погляду на світ є синтез знань і перехід від локальних ідей до “наскрізної” об’єднуючої ідеї розвитку, сформульованої на базі понять відображення та інформації, яка охоплює всі етапи розвитку об’єктивного світу. У той же час, у вітчизняній філософській літературі при обговоренні питань про зміст і місце категорії розвитку в системі матеріалістичної діалектики висловлюються різноманітні точки зору,

¹ Моїсєєв Н. Н. Человек и ноосфера. – М. : Молодая гвардия, 1990. – С. 43. – 351 с.

починаючи з односторонніх вузьколокальних інтерпретацій розвитку, розуміння його як локального процесу, локальної форми руху, притаманної лише деяким формам реальності. Дискутуються, в основному, три суттєво відмінні між собою тлумачення розвитку: 1) як світового круговороту матерії; 2) як незворотних якісних змін; 3) як нескінченного переходу від нижчого до вищого.

Тож, ми повинні зазначити, що у дослідженні процеси функціонування та розвитку розрізняються між собою. Розвиток взаємовідносин між громадянським суспільством та системою соціальної роботи відрізняється від функціонування тим, що перший процес істотно відмінний від простої зміни станів. Тут момент розвитку є не просто саморозкриття їх єдності, актуалізація належних цьому комплексу потенцій, а така зміна станів, в основі якої лежить неможливість з тих чи інших причин збереження існуючих форм функціонування. Функціонування щонайбільше призводить до певної повноти прояву внутрішньої організації елементів та потенцій цих підсистем у структурі соціального організму країни, а розвиток веде його до еволюції і переходу від одного типу або виду до принципово іншого. Тому в еволюції діють здебільшого закони розвитку, а в організації або взаємодії – закони функціонування.

Звернемось до відбору методів дослідження проблеми формування громадянського суспільства засобами соціальної роботи.

Ясно, що до провідних засобів теоретичного дослідження соціальних систем належать такі, як системний, структурно-функціональний, індуктивний методи. Потенційно багатим та необхідним для реалізації мети даного дослідження є системний метод, що базується на понятті “система”. Ми навіть не змогли обійтись без цього терміна, викладаючи попередні міркування відносно актуальності, сутності та змісту проблемної ситуації.

Цей метод здобув широке визнання, як відомо, у 70-ті роки ХХ ст. як загальнофілософська та методологічна рефлексія на основі загальних уявлень про систему, згідно з

якою її атрибутивними властивостями є зв'язок, цілісність та сталість структури. Тому в дослідженні ми маємо намір спиратися на той вклад у розуміння системи, що внесений у методологію системних досліджень такими вченими, як А. Авер'янов, В. Афанасьєв, І. Блауберг, М. Бусленко, А. Вавилов, Д. Гвішані, Д. Гіг, В. Глушко, А. Дородніцин, А. Єршов, І. Кант, В. Карташев, М. Келдиш, Г. Кисунько, С. Корольов, А. Кравець, В. Кузьмін, Г. Марчук, А. Мінц, М. Моїсєєв, І. Новик, Е. Семенюк, В. Тюхтін, І. Фролов, Е. Юдін та інші.

У створення теорії системного аналізу та системної методології значний внесок зробили вчені інших країн. Серед них особливо треба відмітити К. Боулдінга, У. Ешбі, Дж. Кліра, М. Месєровича, Т. Сааті, Г. Саймона, А. Холла та ін.

Системний аналіз – це наступний крок у розвитку сучасної науки, а саме перехід від одновимірної науки до багатовимірної, у якій всебічно досліджується не тільки сама система, але й умови її створення та функціонування, а також умови управління функціонуванням системи у так званих штатних, нештатних, критичних та надзвичайних ситуаціях з позицій мінімізації впливу факторів ризику¹.

По-іншому, методологічна специфіка системного підходу цінна для нас тим, що вона орієнтувала дослідника на аналіз цілісності об'єкта дослідження та пошук механізму, що приводить його у рух, на обґрунтування різноманітності зв'язків між громадянським суспільством і системою соціальної роботи та інтеграцію їх в одну теоретичну картину.

Універсальним є визначення системи, що, як нам уявляється, може служити основою, відправним моментом сучасного тлумачення даного поняття: система – “це сукупність елементів, що перебувають у відношеннях і зв'язках одне з одним, яка утворює певну цілісність, єдність”. Тут зафіксовані два основних моменти, що

¹ Панкратова Н. Д., Курилин Б. И. Концептуальные основы системного анализа рисков в динамике управления безопасностью сложных систем. – Ч. 2. Общая задача системного анализа рисков и стратегии ее решения // Проблемы управления и информатики. – 2001. – № 2. – С. 115. – С. 108-126.

характеризують систему: по-перше, це не одиничний об'єкт, а множинність; по-друге, не будь-яка множинність, а неодмінно пов'язана, саме в силу цього зв'язку вона володіє внутрішньою цілісністю¹. А. Кравець додає до цього ще один істотний момент – виділеність системи з її оточення, визначаючи систему як “специфічно виділене з навколишнього середовища цілісної множинності елементів, об'єднаних між собою сукупністю внутрішніх зв'язків або відношень”².

З безлічі існуючих визначень системи В. Садовський і Е. Юдін виділяють інваріант значення даного поняття: “1) система являє собою цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів; 2) вона утворює особливу єдність з середовищем; 3) як правило, будь-яка система, що досліджується, являє собою елемент системи більш високого порядку; 4) елементи будь-якої системи, що досліджується, у свою чергу звичайно виступають як системи більш низького порядку”³.

Системна методологія спирається на такі поняття, як “елемент”, “компонент”, “інгредієнт”, “функція”, “зв'язок”, “структура”, “властивості системи” та ін. Під елементом у даному випадку ми будемо розуміти найменшу частку, на яку розкладаються громадянське суспільство і система соціальної роботи під час взаємодії між собою.

Принципову відмінність між елементом, компонентом у складі соціального цілого ми проводимо на підставі поняття функції. Під функцією ми повинні розуміти все, що повинно зробити те чи інше соціальне утворення для того, щоб система зберігала цілісність і життєздатність.

Наскільки важлива категорія “функція” у дослідженні проблеми взаємодії громадянського суспільства та соціальної роботи, свідчить таке теоретичне положення Е. Дюркгейма: “Слово “функція” вживається у двох достатньо протилежних значеннях. Воно означає або

¹ Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г. Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. – М.: Знание, 1969. – С. 29. – 48 с.

² Кравець А. С. Вероятность и системы. – Изд-во Воронеж. ун-та, 1970. – С. 44-45. – 168 с.

³ Исследования по общей теории систем / общ. ред. и вступит. статья В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. – М.: Прогресс, 1969. – С. 12. – 520 с.

систему життєвих рухів – відволікаючись від їх наслідків, – або відношення відповідності, що існує між цими рухами та будь-якими потребами організму”¹. При цьому далі він підкреслив, що синонімом слова “функція” тут може бути слово “роль”, що утримує цю ідею, нічого не вимагаючи додатково на рахунок того, як це досягнуто, відбувається це за рахунок цілеспрямованого та попередньо замисленого пристосування. Виявляється, що основною атрибутивною властивістю елементу є його спроможність інтегруватися зі своєю протилежністю в нову систему і утворювати синтетичну функцію комплексного утворення або компоненту. У свою чергу, функція компоненту, що у даному випадку складається з громадянського суспільства та системи соціальної роботи як органу соціального організму, полягає у тому, щоб бути поліфункціональним у межах даної цілісності.

Крім того, поняття функції нам потрібно, щоб визначити роль соціальної роботи у структурі громадянського суспільства, а громадянського суспільства, у свою чергу, у структурі соціального організму країни. Але цього не можна зробити без застосування дослідницьких засобів, якими є такі суто спеціальні терміни, як гомеостаз, гомеорез і гомеоклаз. Тут необхідно дещо пояснити докладніше, оскільки це цілком нові для вітчизняної соціальної філософії поняття.

Оскільки об’єкти дослідження – живі системи, то їм, природно, притаманні всі закономірності саморозгортання живої речовини. Це означає, що в онтогенезі, після стадії зародження, має місце стадія гомеореза, в ході якої іде становлення соціальних систем. Її треба відрізнити від стадії гомеостаза. Г. Югай у праці “Общая теория жизни” розмежовує названі поняття таким чином: “Якщо гомеостаз означає сталість рухомого рівноважного стану, то гомеорез – сталість шляхів розвитку живої системи, їхніх змін, які

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. А. Б. Гофмана. – М. : Канон, 1995. – С. 55. – 432 с.

включають в себе переходи від одних рівноважних станів до інших, тобто гомеорез охоплює і гомеостаз”¹.

І далі він продовжує: “Гомеорез від гомеостазу можна відрізнити за багатьма ознаками. Гомеорез характеризується, по-перше, більш динамічним, функціональним характером; якщо гомеостаз – це збереження заданого стану рівноваги шляхом авторегуляції, то гомеорез – автономізований процес новоутворення або самоорганізації, тобто зміна стану гомеостазу, на основі чого досягаються не тільки новоутворення, але й стабілізація форм (І. Шмальгаузен). По-друге, якщо при гомеостазі зберігаються в певних межах окремі змінні, то при гомеорезі змінюються і зберігаються всі інші змінні системи шляхом їхніх динамічних перетворень (новоутворення). На відміну від гомеорезу гомеостаз не викликає появи новоутворень. По-третє, гомеорез означає зміни на всьому протязі процесу розвитку системи, спрямовані на досягнення кінцевого результату”².

У термінах теорії катастроф старіння громадянського суспільства є поступове кількісне накопичування системних протиріч, а смерть (некрогенез) – якісний стрибок у “нову сутність”. В. Войтенко пише про те, що “системи, не здатні до вирішення протиріч, що виникають, можна назвати організаційно кінцевими, а процес їхньої наростаючої дестабілізації – гомеоклазом”³. Зниклі цивілізації, розпад СРСР, Югославії та інших соціальних організмів сьогодні наочно показують, що термін гомеоклаз має право на життя в соціальній науці. Він повинен стати ефективним засобом вивчення громадянського суспільства.

З кожною вищерозглянутою категорією по-своєму пов’язане поняття “структури”, що відбиває форму розташування елементів і характер взаємодії їхніх сторін і властивостей у системі. У численних визначеннях цієї категорії є істотна розбіжність. У розумінні багатьох дослідників структура охоплює не тільки чисту схему

¹ Югай Г. А. Общая теория жизни. – М. : Мысль, 1985. – С. 137. – 243 с

² Югай Г. А. Общая теория жизни. М. : Мысль, 1985. – С. 137-138. – 243 с

³ Войтенко В. П., Полюхов А. М. Системные механизмы развития и старения. – Л. : Наука, 1986. – С. 37-38. – 187 с.

стосунків, упорядкованості елементів системи, але й самі ці елементи.

У літературі розмежування різноманітних аспектів розуміння структури позначене чотирма особливими термінами: “структура як ціле”, “структура в цілому”, “вся структура”, “структура як така”. Однак найчастіше в науці вживається одне поняття, “структура”, без уточнення того, про що йдеться. Тому ми поділяємо позицію тих авторів, які вважають безперспективними подібні спроби термінологічної диференціації різноманітних аспектів, різних тлумачень структури на шкоду єдиному її розумінню, що відбиває специфіку змісту категорії.

Але все те, що ми навели у відношенні поняття “структура”, взяте з науково-філософської літератури і всім добре знайоме. І ми б не наводили таке детальне обґрунтування терміну “структура”, якщо б не було необхідності вводити в категоріальний апарат дослідження видовий термін “семантична структура об’єкта”. Це викликане тим, що елементом у такій структурі будуть позначені вище функціональні утворення, які мають мало спільного із звичним нам виглядом матеріальних структур.

Завдяки домінантам сучасної системної методології у поле нашого зору мають потрапити не стільки самі ці одиниці аналізу, скільки їх властивості. Тобто поряд з традиційними характеристиками системи (взаємозв’язок, ієрархічність структури, цілісність та ін.) у поле зору потрапляють нові її характеристики (самовідтворення або аутопоезис, нелінійність, потенційність, критичний стан, критична поведінка та ін.).

Зрозуміло, що у ході з’ясування типу зв’язків та особливо при формалізації алгоритму взаємодії громадянського суспільства як цілого та соціальної роботи як його частини нами буде використовуватись структурно-функціональний, феноменологічний та деякі інші методи. Їх навантаження у дослідженні визначається загальновідомими властивостями, і тому оцінка їх потенційних можливостей для реалізації окремих завдань

дослідження чи обґрунтування гіпотез у методологічному підрозділі роботи не порушується.

У літературі подається п'ять основних системних методологій, з яких формується пошуковий фонд “проблемно-вирішальних” прийомів. Кожна з них являє собою специфічний засіб розуміння системної ієрархії і організації мислення дослідника. Автори сформулювали їх як системні метафори, що мають використовуватись як фільтри, ракурси аналізу, для вивчення соціальних явищ і які обіймають собою майже всю теорію менеджменту та організації. Мова йде про такі метафори¹:

1. Механічна метафора, або погляд з точки зору “закритої системи”.

2. Органічна метафора, або погляд з точки зору “відкритої системи”.

3. Нейрокібернетична метафора, або погляд з точки зору “життєздатної системи”.

4. Культурна метафора, що визначає шляхи досягнення в суспільстві духу співпраці та єдності.

5. Політична метафора, що інтерпретує відносини між індивідами та групами як змагальні і такі, що включають боротьбу за владу, типізуючи конфліктні відносини.

На досягнення мети нашого дослідження більш продуктивно має спрацювати культурна метафора, що націлена на досягнення в суспільстві співпраці та єдності. Саме через цю ідеологему ми й маємо рухатись далі.

Принциповим є питання про підхід до вивчення онтології громадянського суспільства та соціальної роботи. Тут ми будемо виходити з того, що категорії соціальної філософії в даному дослідженні виконують роль матеріалу, який опановується, вимагає особливого до себе відношення, суть якого полягає в тому, що соціальні факти (тобто громадянське суспільство та соціальна робота) розглядаються як речі. Пояснимо даний момент більш докладно, оскільки він дуже важливий для розуміння

¹ Василькова В. В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). – СПб. : Лань, 1999. – С. 150. – 480 с.

логіки побудови дослідних процедур і всього викладення результатів дослідження.

Тут термін “річ” слід розуміти як соціальний факт, що в силу своїх атрибутивних властивостей здатен чинити зовнішній примусовий тиск на людину та інші складові соціального організму країни. Якщо цього не визнавати, то тоді принципово не можна вирішити проблемну ситуацію даного дослідження.

Про те, що соціальні відносини між людьми, групами людей та класами треба розглядати як речі, свідчать К. Маркс¹ та Е. Дюркгейм². У відомій роботі “О разделении общественного труда. Метод социологии” Е. Дюркгейм писав, що “перше й головне правило полягає в тому, що соціальні факти потрібно розглядати як речі”, причому як “речі того ж рангу, що і матеріальні речі, хоча на свій лад”.

Оскільки ми досліджуємо гіпотезу про те, що соціальна робота здатна впливати на формування громадянського суспільства, то наведена теза Е. Дюркгейма має глибокий методологічний сенс: вона не стверджує, що соціальні факти – це речі, а доводить, що їх необхідно вивчати як речі. “Справді, – пише вчений, – річ стає відомою головним чином через ту ознаку, що вона не може бути змінена простим актом волі. Це не означає, що вона не підлягає жодній зміні. Але щоб здійснити цю зміну, недостатньо побажати цього, треба додати ще більш-менш напружене зусилля через опір, який вона чинить і який, до того ж, не завжди може бути подоланим. А ми бачили, що соціальним фактам притаманна така властивість. Вони не тільки не є продуктами нашої волі, але самі визначають її ззовні. Вони являють собою немовби форми, за якими ми змушені відливати наші дії. Часто ця необхідність така, що ми не можемо її уникнути. Але якщо навіть нам вдається її перемогти, той опір, що зустрічається, дасть знати, що ми знаходимось у присутності чогось такого, що від нас не

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 13. – С. 498. – 770 с.

² Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. А. Б. Гофмана. – М. : Канон, 1995. – С. 394, 421 та ін. – 432 с.

залежить. Отже, розглядаючи соціальні явища як речі, ми лише узгоджуємося з їхньою природою”¹.

Тому, перш ніж розпочати подальше вивчення процесу впливу соціальної роботи на громадянське суспільство, нам слід уточнити значення таких понять, як “суб’єктивоване” і “об’єктивоване” для реалізації мети дослідження і вказати на їхній зв’язок з такими поняттями, як “об’єктивне” і “суб’єктивне”.

Під “об’єктивним” у дослідженні розуміється все, що існує поза індивідуальною свідомістю і незалежно від неї, а під “суб’єктивним” – все, що пройшло через свідомість та існує в ній як суб’єктивований зміст об’єктивного. При цьому, якщо поняття “об’єктивне” і “суб’єктивне” являють собою найбільш загальні рівні людської природи, то категорії “об’єктивоване” і “суб’єктивоване” описують процеси взаємопроникнення цих рівнів.

І суб’єктивоване, і об’єктивоване мають загальний об’єктивний зміст, основоположну субстанцію – потреби людини, тому сама людина виступає засобом опосередкування їх взаємодії.

Таким чином, теоретично пов’язати воедино соціальну роботу та громадянське суспільство можливо лише за допомогою процесу опосередкування, але для цього потрібний спеціальний агент, здатний теоретичними засобами реалізувати названу процедуру. Це означає, що для теоретичного доказу єдності і відмінності вищеназваних підсистем соціального організму країни треба в межах нашої дійсності знайти певний універсальний засіб або навіть комплекс специфічних інтелектуальних знарядь такого опосередкування. Якщо віднайти такий теоретичний засіб, то можна суттєво підвищити ефективність генетичного аналізу соціального явища. Г. Гегель, наприклад, стверджував, що “середній термін” – опосередкування – “складає нерв доказу, тому є лише щось таке, в чому цей зв’язок виявляє себе і де він стає

¹ Див.: Там само.

зовнішнім”¹. В іншому місці він визначав опосередкування “як рівність собі самому, що перебуває у русі”.

Ми вже зазначили, що таким агентом ми розглядаємо людину як носія системи потреб. При цьому не виключено, що в подальшому аналізі з’являться й інші посередники, за участю яких тільки й можливо відтворити повний цикл взаємодії системи соціальної роботи та громадянського суспільства.

Тепер звернемо увагу на загальнофілософський та спеціальний категоріальний апарат дослідження. Що стосується загальновідомих філософських категорій – природа, сутність, зміст, форма соціальної роботи та громадянського суспільства, – то вони виконують узвичаєні у філософському дослідженні функції, без них просто неможливо будь-що пояснити.

У ході побудови, розвитку і функціонування подібної системи категорії дослідження опосередковують не тільки зв’язок системи соціальної роботи з життям громадянського суспільства, а й взаємопереходи самих категорій в контексті їх системи. Кожен з низки таких переходів здійснюється як постійне відтворення і розв’язання суперечності між абстрактним і конкретним, як перехід від абстрактнішої до конкретнішої. Та чи інша категорія дослідження характеризує соціальну роботу як ціле, взяте в якомусь одному зрізі, з одного боку.

Система категорій дослідження як рефлексивних форм постає у двох основних вимірах: а) досконалої категоріальної системи як своєрідного канону, ідеалу соціально-філософського осягнення категорій соціальної роботи та громадянського суспільства; б) категоріального апарату, тобто органона, дійового інструменту такого осягнення та й методологічного засобу, застосованого в різних галузях людського життя, зокрема сучасного наукового пізнання.

Вище ми вже виклали свою позицію відносно основних термінів – “громадянське суспільство” та “соціальна робота”,

¹ Гегель Г. Наука логіки / А. М. Воден (пер.); Ю. В. Петров, К. А. Сергеев (вступ. стаття). – СПб. : Наука, 2000. – С. 275. – 479 с.

тому на них не зупиняємось. Однак до уточнення поняття “соціальна робота” ми ще повернемося. У той же час треба обґрунтувати свій ракурс змісту таких понять, що будуть не просто присутніми в означеному процесі взаємодії, а будуть учасниками, на яких покладена роль посередників цього дійства. Ясно, що попередньо тут мова йде про такі основоположні поняття, як “індивід”, “особистість”, “особистість маргінальна”, “людина”, “спосіб життя”, “держава загального добробуту”, “соціальна держава” та ін.

Тож, поняття індивід (з лат. *individuum* – нероздільне) – 1. Людина як одинична природна істота, представник виду *Homo sapiens*, продукт філогенетичного і онтогенетичного розвитку, єдності вродженого і набутого, носій індивідуальних характерних рис (задатки, захоплення тощо). 2. Окремий представник людської спільноти; соціальна істота, яка виходить за рамки своєї природної (біол.) обмеженості, використовує знаряддя, знаки і через них оволодіває власною поведінкою і психічними процесами. Обидва значення терміну “індивід” є взаємопов’язаними. Найзагальніші характеристики індивіду: цілісність психофізіологічної організації; стійкість у взаємодії з навколишнім світом; активність. Цілісність свідчить про системний характер взаємозв’язків між багаточисленними функціями і механізмами, які реалізують життєві відносини індивіда. Стійкість визначає збереження основних відносин до дійсності, передбачаючи разом з тим існування моментів пластичності, гнучкості, варіативності. Активність індивіда, забезпечуючи його здатність до самозміни, діалектично поєднує залежність від ситуації з подоланням її безпосередніх впливів.

Не менш вагоме значення для реалізації мети дослідження має категорія особистість. Вона у роботі розглядається як стійка система соціально значимих рис, що характеризують індивіда, продукт індивідуального і суспільного розвитку. Індивід стає особистістю у процесі його соціалізації, освоєння ним соціальних функцій, ролей, включення в соціальні відносини.

У ході аналізу взаємозв'язку та взаємодії системи соціальної роботи та громадянського суспільства людина, що виконує функцію опосередкування, соціалізується. Тому на термін “соціалізація” лягає значне навантаження. При цьому ми виходимо з того, що “соціалізація (від лат. socialis – суспільство) – процес формування людської особистості на основі навчання та виховання, засвоєння соціальних ролей, суспільного та власного досвіду, що перетворює людину на члена суспільства. Через соціалізацію забезпечується спадкоємність історичного розвитку”¹.

На відміну від соціалізованої особистості у соціальній сфері будь-якої країни є так звана особистість маргінальна. Це така людина, яка знаходиться на межі різних соціальних груп, систем, культур, і яка відчуває на собі вплив їхніх норм, цінностей тощо, які суперечать одна одній; індивід, що займає проміжне становище між різними соціальними групами. Таке становище особистості накладає певний відбиток як на її поведінку, так і на психіку. Часто у цієї особистості виникають почуття розгубленості, непевності, знижується рівень домагань.

Як уже вище було викладено, головним діячем громадянського суспільства є людина. У дослідженні вона розуміється як істота, яка втілює вищий ступінь розвитку життя, суб'єкт суспільно-історичної діяльності. Людина як суб'єкт і продукт трудової діяльності в суспільстві є системою, у якій фізичне і психічне генетично зумовлене і життєво сформоване, природне і соціальне утворюють нерозривну єдність.

Залежно від того, як склалися відносини між громадянським суспільством та системою соціальної роботи, формується й відповідний спосіб життя. Під способом життя розуміється система видів життєдіяльності суспільства, соціальних груп та особистості, визначених соціально-економічними умовами їхнього життя. Філософський енциклопедичний словник трактує поняття “спосіб життя” як філософсько-соціологічну категорію, що охоплює сукупність типових видів діяльності індивіда, соціальних

¹ Філософський словник соціальних термінів. – Х. : Корвін, 2002. – С. 540. – 672 с.

груп та суспільства загалом, яка розглядається у єдності з умовами життя та дає можливість комплексно, у взаємозв'язку розглядати основні види життєдіяльності людей: їхню працю, побут, громадське життя та культуру, виявляти причини їхньої поведінки (стиль життя), зумовлені укладом, рівнем, якістю життя.

Латентним учасником процесу взаємодії є держава. Цей термін вживається у загальнофілософському, соціологічному та політологічному значенні. Але більш ґрунтовне навантаження несуть терміни “держава загального добробуту” та “соціальна держава”. Тож держава загального добробуту – така, що прагне забезпечити кожному громадянину гідні умови існування, соціальну захищеність, а в ідеалі – приблизно однакові для всіх стартові можливості реалізації життєвих цілей, розвитку особистості; тип соціальної політики, спрямованої на підвищення якості життя всіх громадян та стримання поширення соціальних ризиків.

Поняття “держава загального добробуту” зустрічається в англійських варіантах. У німецькомовних джерелах використовують переважно термін “соціальна держава”. Окремі дослідники, наприклад, розглядають згадані поняття як самостійні, обґрунтовуючи такий підхід відмінностями в історико-політичному розвитку і соціокультурних традиціях держав.

Формування держави соціального добробуту пов'язують із високим економічним розвитком країн, який дозволив забезпечити населенню прожитковий мінімум (приблизно 40-і рр. ХХ ст.). Саме у цей період основною умовою соціальної політики стали вважати відповідальність уряду за благополуччя і дотримання соціальних прав громадян. Засоби розв'язання соціальних проблем у різних державах загального добробуту є відмінними. Але загальним для них є процес перенесення відповідальності за життєвий шлях особистості з самого індивіда, сім'ї, громади, церкви, благодійних організацій на інститути держави. Держава загального добробуту захищає людей від бідності за допомогою виплат по безробіттю, сімейних виплат,

грошових компенсацій, пенсій по старості; забезпечує охорону здоров'я, безкоштовну освіту, громадське житло. Соціальну підтримку, як державне втручання в життя людей, на національному і місцевому рівнях здійснюють через програми соціального забезпечення, освіти, охорону здоров'я.

Специфічне навантаження має у дослідженні поняття “соціум”. У роботі ми виходимо з того, що соціум – (з лат. *socium* – заг., спільне) – тип соціальності, що існує як стійка спільність людей, яка характеризується єдністю природних, суспільно-виробничих, духовних та інших умов життєдіяльності, генетичним зв'язком поколінь, стабільністю соціальної організації, певною культурою. У даному випадку громадянське суспільство можна розглядати як сукупність соціумів, у якому діють заклади соціальної роботи, намагаючись адаптувати особистість до умов соціуму.

Допоміжним, але суттєвим для розробки пропозицій оптимізації формування громадянського суспільства засобами соціальної роботи в Україні є термін “соціальна технологія”, що аж ніяк не збігається з технологіями соціальної роботи. Соціальна технологія – технологія організації суспільних процесів та управління ними з метою їх оптимізації, раціоналізації та підвищення ефективності.

Об'єктом соціальних технологій виступають суспільні відносини різної природи – економічні, політичні, ідеологічні та ін., а також соціальні інститути, що їх регулюють. Соціальна технологія є опосередковуюча ланка між суспільною теорією і практикою, безпосередньо пов'язана із соціально-технологічною діяльністю – соціальна інженерія¹.

Завершальним кроком у створенні методологічного фундаменту філософської концепції взаємодії громадянського суспільства та соціальної роботи є вибір руху по предмету дослідження. На підставі всього викладеного вище ми формуємо провідний метод даного

¹ Філософський словник соціальних термінів. – Х. : Корвін, 2002. – С. 548. – 672 с.

дослідження. При цьому ми вважаємо, що генеральну мету нинішнього дослідження може бути досягнуто тільки завдяки методу сходження від конкретного до абстрактного, що дозволяє теоретично відтворити саморух громадянського суспільства та системи соціальної роботи від протилежностей, що складають суперечність, до їхньої тотожності в самій дійсності.

На цьому ми завершуємо аналітичну роботу зі створення історико-методологічних засад дослідження проблеми формування громадянського суспільства засобами соціальної роботи. І тому є сенс підвести деякі підсумки аналітичної роботи, які б створили підґрунтя для подальшої теоретичної роботи над відтворенням алгоритму взаємодії цих двох складових соціального життя будь-якої країни. Їх суть полягає в тому, що:

По-перше, генетичний та історичний аналізи переконливо довели, що проблема, яка покладена в основу роботи, є актуальною.

По-друге, явище громадянського суспільства сьогодні активно розглядається фахівцями різного спрямування і обговорення ведеться навколо форми концептуалізації цього явища. Історичні, соціологічні, політологічні, культурологічні, правознавчі й інші підходи висвітлюють тільки поверхові пласти явища, а морфологічна основа цього айсберга залишається тією частиною, що прихована у глибинах соціального океану.

По-третє, сформувавши інструментальний комплекс методологічних засобів для вирішення проблемної ситуації, ми перевели її зі стану проблеми у стан звичайного наукового завдання, оскільки тепер маємо засоби його розв'язання. Залучений апарат синергетики та діалектики, збагачений принципами та методами інших напрямків філософської думки, гарантує якість теоретичного аналізу та практичних рекомендацій, що мають бути напрацьовані у подальших розділах роботи. Цей висновок не виключає, що у ході дослідження окремих вузлів суперечності ми не повернемося ще до пошуку специфічних методологічних засобів, адекватних ситуативним моментам.

По-четверте, рух дослідження проблеми від конкретного до абстрактного, за умов такої великої кількості публікацій про її складові, мається на увазі громадянське суспільство та соціальна робота, має, на нашу думку, змістовні дослідницькі перспективи.

Тепер ми можемо перейти до гносеологічного аналізу природи, сутності, змісту і форми явища соціальної роботи. У нас для цього є всі необхідні і достатні підстави.

Природа, сутність, зміст та форма соціальної роботи

2.1. Діяльнісна природа соціальної роботи

Для глибокого освоєння явища соціальної роботи актуальним є висвітлення питання про її діяльнісне походження. При цьому проблема полягає не стільки у визнанні її діяльнісного характеру, що на початку ХХІ ст. майже не викликає серйозних заперечень ні з чийого боку, скільки про предмет цієї діяльності, тобто чого вона торкається як предмет праці та що є її кінцевим продуктом.

Визнання діяльнісної природи даного явища прийшло з розумінням того, що соціальна робота – взагалі є специфічна діяльність людини, що формально закріплена за фахівцем – соціальним робітником або соціальним педагогом, – за яку він повинен нести відповідальність згідно з чинним законодавством та посадовими інструкціями.

Однак через те, що по-різному тлумачиться прикметник “соціальна”, сьогодні під терміном “соціальна робота” розглядається, якщо виходити з наукової літератури, вся сукупність специфічної діяльності з творення та відтворення сутнісних сил особистості, яка має певні

фізичні або соціальні вади. Тому він, термін, охоплює, на наш погляд, усі інші поняття, які використовуються у спеціальній літературі з цього питання.

При цьому зауважимо, що поняття “соціальна робота” тільки на сучасному етапі поступово набуває теоретично виваженого змісту, а до цього дане явище віддзеркалювалось такими поняттями, як “соціальний захист”, “соціальна допомога”, “соціальна підтримка”, “соціальний патронаж”, “соціальна реабілітація”, “соціальні послуги”, “соціальне обслуговування” та деякими іншими. Інакше кажучи, на наших очах відбувається інтенсивне саморозгортання даного явища, яке раптом охопило усі країни Заходу і Сходу, Півдня й Півночі.

Кожне з наведених понять сьогодні не має однозначного тлумачення, і тому кожним автором у кожному окремому випадку воно може тлумачитись по-різному. Так, наприклад, трактування поняття “соціальне обслуговування” є доволі неоднозначним. Інколи воно розглядається як “парадигма соціальної роботи”; а в інших працях – як “високоєфективна соціальна технологія, яка дозволяє надавати соціальну підтримку громадянам в умовах складної соціально-економічної ситуації, яка об’єктивно перешкоджає життєдіяльності людини чи соціальної групи”; деякі вчені називають соціальне обслуговування “принципово важливим сектором соціальної сфери”.

Проте для проведення аналізу, адекватного рівню об’єкту, варто пам’ятати, що соціальне обслуговування як система характеризується сукупністю різних чинників: динамікою існування установ, зокрема регіональними аспектами прогресу/регресу; взаємозв’язками установ з органами влади та населенням; формою організації надання послуг; процедурами, технологією та функціями установ; фінансово-матеріальним забезпеченням; кадровим забезпеченням; ступенем сформованості нормативно-

правового поля; ступенем задоволеності клієнтів соціальних служб, ефективності соціальних послуг¹.

Отже, для того щоб охопити це різноманіття тлумачень понять, що обслуговують сьогодні таке соціальне явище, треба звести їх до найбільш широкого, а таким терміном у даному випадку є термін “соціальна робота”. Воно, на нашу думку, збігається з терміном “соціальна діяльність”, яка у вузькому сенсі є діяльність з творення та відтворення людини. Різниця між ними лише у тому, що “соціальна робота” є професійна діяльність соціального спрямування, яка формально закріплена за виконавцем і націлена на особу, групу, трудовий колектив.

Місце та роль поняття діяльності у вивченні явища соціальної роботи визначається передусім тим, що воно належить до розряду універсальних, найбільш граничних абстракцій. Такі абстракції втілюють у себе деякий “наскрізний сенс”: вони дають змістовний вираз одночасно і найбільш елементарним актам буття, і його найглибшим основам, проникнення у які робить досягнутою розумом істину цілісності соціального світу.

Такі абстракції поєднують у собі емпіричну вірогідність з теоретичною глибиною та методологічною конструктивністю. Цим самим пояснюється їх виняткова роль у розвитку пізнання: будучи дуже малочисельними, вони нібито консолідують мислений простір відповідної епохи, задають цьому простору вектор руху і великою мірою визначають тип та характер предметів мислення, що породжуються епохою.

Універсальність поняття “діяльність” породжує таку унікальну властивість, як поліфункціональність. Саме завдяки цій властивості діяльність є граничним засобом пояснення сутності, морфології та функціональності системи соціальної роботи. У нашому випадку діяльність відіграє, як мінімум, сім функцій.

¹ Див.: Соціальна робота в Україні: перші кроки / під ред. В. Полтавця. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000”. – С. 116.

Діяльність як пояснювальний принцип – поняття з філософсько-методологічним змістом, що виражає універсальну основу соціального світу.

Діяльність як предмет об'єктивного наукового аналізу, тобто як таке, що членується, відтворюється у теоретичній картині певної наукової парадигми, а саме – соціальної роботи.

Діяльність як субстанційна основа родового життя людини, яка обумовлює морфологію функціональних систем, а точніше – системи соціальної роботи.

Діяльність як предмет управління – те, що належить організації у системі функціонування або розвитку соціальної роботи на основі сукупності фіксованих принципів.

Діяльність як предмет проектування, тобто виявлення засобів та умов оптимальної реалізації певних (як правило нових) видів діяльності у галузі соціальної роботи.

Діяльність соціальна як цінність, тобто аналіз місця, яке вона займає у різних системах культури.

Діяльність соціальна як предмет теоретичного узагальнення та наслідування у формі пошуку та відтворення передового закордонного досвіду соціальної роботи.

Такі функції певним чином пов'язані з тим, що за кожною з них стоїть своє особливе бачення та розуміння діяльності, і навіть виникають вони далеко не одночасно. У всякому разі, якщо про управління діяльністю і в певному смислі про її проектування говорив уже Платон, то як пояснювальний принцип вона починає виступати лише у Новий час – спочатку як передумова наукового аналізу пізнання, а потім, у німецькій класичній філософії, як субстанція культури, власне як пояснювальний принцип. Предметом же пояснювального наукового вивчення діяльність стає ще пізніше, наприкінці ХІХ ст., коли певні її аспекти постали у центрі мовознавства, соціології, педагогіки, психології та деяких інших соціальних дисциплін; ще більш інтенсивно ця функція починає здійснюватись у ХХ ст.

Тож, при створенні концептуальних засад соціальної роботи для нас дуже важливо зрозуміти методологічну різноманітність поняття “діяльність”, оскільки саме використання його відтворює цілісність певної сфери нашого буття. При цьому ще раз зауважимо, що змістом терміну “соціальна робота” є діяльність, яка формально закріплена за робітником, а поведінка, наприклад, клієнта, виступає як зовнішнє виявлення його предметної діяльності.

Спробуємо визначити основні підходи до визначення соціальної роботи за ознакою теоретичної та практичної діяльності. Тут існує, як впливає з наукової літератури, більше десятка підходів.

Перший підхід: соціальна робота як дворівневий термін – як ставлення людини до людини та система дій, які спрямовані на адаптацію людини у суспільстві¹.

Другий підхід: соціальна робота як “система теоретичних знань і заснована на них практика, яка має на меті забезпечення соціальної справедливості шляхом наснаження і підтримки найменш захищених верств суспільства та протидії факторам соціального виключення”². Майже такий підхід визначають і І. Д. Зверева, І. В. Козубовська, В. Ю. Керецман, О. П. Пічкарь у посібнику “Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти)”. “Робота соціальна, – зазначають ці автори, – це професійна діяльність, направлена на допомогу людям у переборенні серйозних соціальних проблем, в якій використовується широкий спектр спеціалізованих прийомів та методів”³.

С. Косянчук, В. Сидоров у “Вступі до курсу “Соціальна робота” теж визначають соціальну роботу як “процес визначення та надання допомоги тим, хто її потребує (індивідам, групам та сім’ям), щодо сприяння вирішенню та вирішення їх життєвих проблем (економічних, медичних,

¹ Див.: Мигилева П. В. Содержание и методы работы социального педагога // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 3.

² Див.: Соціальна робота в Україні: перші кроки / під ред. В. Полтавця. – К. :, 2000. – С. 5.

³ Зверева І. Д., Козубовська І. В., Керецман В. Ю., Пічкарь О. П. Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти), Ч. I: Навч.-практ. посібник для дистанційного навчання. – Ужгород, 2000. – С. 105.

медико-соціальних, правових, психолого-педагогічних, інформаційно-консультативних та інших) з метою відновлення, поліпшення чи спонукання самовідновлювати та самополіпшувати власні здатності до життєдіяльності”¹.

А. М. Панов висловлює солідарність з таким підходом: “Соціальна робота розуміється перш за все як професійна діяльність у наданні допомоги людині на особистісному рівні в період її кризових станів, в період, коли вона стикається з якимись життєво важливими проблемами”².

Російський вчений В. І. Курбатов теж визначає соціальну роботу як професійну діяльність: “соціальна робота – професійна діяльність, що пов’язана з використанням соціологічних, психологічних та педагогічних методів та прийомів для вирішення індивідуальних та соціальних проблем (бідності, безробіття, наркоманії, правопорушень, виховання юнацтва та ін.)”³.

Третій підхід визначає соціальну роботу як форму державного та недержавного впливу з метою забезпечення культурного, соціального та матеріального рівня життя населення⁴.

Подібний підхід визначає і Концепція діяльності колишніх Центрів соціальних служб для молоді, а нині складає підвалини функціонування Державної служби сім’ї, дітей та молоді, яка проголошує, що соціальна робота – це діяльність уповноважених органів, організацій та підприємств незалежно від їх підпорядкування та форм власності, окремих громадян, яка спрямована на створення соціальних умов життєдіяльності, гармонійного та всебічного розвитку дітей, молоді, сім’ї, захист їх конституційних прав та свобод, задоволення культурних та духовних потреб, попередження негативних проявів у молодіжному середовищі.

Четвертий підхід ґрунтується на трьох аспектах соціальної роботи: як діяльність у суспільстві, що визначена

¹ Див.: *Косянчук С., Сидоров В.* Вступ до курсу “Соціальна робота”. Ч. I, Інтерв’ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996.

² Див.: Там само.

³ *Социальная работа / под общ. ред. В. И. Курбатова.* – Ростов-на-Дону, 1999. – С. 568.

⁴ Див.: *Нойфельд И.* Методы социальной работы // *Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт.* – Москва – Тула, 1993. – Т. 1.

у третьому підході, як самостійна наука, як окрема соціальна діяльність з дітьми та молоддю. Такий підхід визначено у “Словнику-довіднику для соціальних педагогів та соціальних працівників” за заг. ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової: “Соціальна робота – 1) Цілеспрямована діяльність у суспільстві через уповноважені органи, спрямована на забезпечення соціального, культурного та матеріального рівня життя всіх членів суспільства та спрямована на надання допомоги різним категоріям людей. Соціальна робота має макро-, мезо-, мікрорівні... 2) Соціальна робота розглядається також як самостійна наука, об’єктом дослідження якої є процес зв’язків, взаємодій, способів та засобів регуляції поведінки соціальних груп і особистостей в суспільстві... 3) Соціальна робота з дітьми та молоддю – діяльність уповноважених органів, організацій та підприємств, незалежно від їх підпорядкування і форм власності, окремих громадян, яка спрямована на створення соціальних умов життєдіяльності, гармонійного та різнобічного розвитку дітей та молоді, захист їх конституційних прав, свобод і законних інтересів, задоволення культурних та духовних потреб”¹. Визначення, яке дане у третьому аспекті даного підходу, є і у Законі України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю”².

П’ятий підхід поєднує четвертий в повній мірі та додає ще один аспект соціальної роботи як суспільного явища. Цей підхід визначає російський науковець О. І. Холостова у Словнику-довіднику з соціальної роботи: “Соціальна робота – специфічний вид професійної діяльності з надання державної та недержавної допомоги людині з метою забезпечення культурного, соціального і матеріального рівня її життя, надання індивідуальної допомоги людині, сім’ї або групі осіб ... Понад усе соціальну роботу треба розглядати як самостійну науку, що визначає її місце у системі наук... Крім того, соціальну роботу треба

¹ Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / за заг. ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. – К. : УДССМ, 2000. – С. 195.

² Закон України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю” від 21 червня 2001 року № 2558-III.

розглядати як форму практичної діяльності. У цьому зв'язку слід відмічати її різні аспекти.

Соціальна робота – діяльність, що здійснюється професійно підготовленими спеціалістами та їх добровільними помічниками, що направлена на надання індивідуальної допомоги людині, сім'ї або групі осіб, що потрапили у складну для них життєву ситуацію, через інформування, діагностику, консультування, пряму натуральну та фінансову допомогу, догляд та обслуговування хворих та одиноких, педагогічну і психологічну підтримку, що зорієнтована на тих, хто потребує допомоги, на власну активність з подолання складних ситуацій та підтримку їх у цьому.

Соціальна робота – професійна діяльність, що направлена на активізацію потенціалу власних можливостей особистості у ході вирішення складних життєвих проблем.

Соціальна робота – професійна діяльність, що має переважно превентивний характер.

Соціальна робота – професійна діяльність, що націлена, у підсумку, на гармонізацію соціальних відносин у суспільстві.

Отже, в основі соціальної роботи знаходиться п'ять аспектів: соціально-економічний, національно-географічний, політичний, культурний, духовний.

Національно-географічний аспект. Вся діяльність протікає у середовищі певного народу, у рамках певних кордонів: закладу, країни, регіону, муніципалітету.

Політичний аспект. Кожна країна має свою політичну систему. Ця система визначає умови існування практичної діяльності незалежно від того, є вона ліберальною чи репресивною, соціалістичною, соціал-демократичною чи капіталістичною.

Соціально-економічний аспект. Головними надіями людини є належні умови життя, доступ до трудової діяльності, до систем охорони здоров'я та освіти, до систем соціального забезпечення та соціального обслуговування.

Соціальна злагода у кожній групі чи країні залежить у значній мірі від справедливого розподілу наявних ресурсів.

Культурний аспект. Традиції, переконання, очікування та культура окремих осіб, сімей, груп, спільнот та країн повинні поважатись.

Духовний аспект. У кожному суспільстві, де проводиться соціальна робота, існує своя система цінностей. З точки зору соціальної роботи, а також розвитку системи цінностей самих соціальних працівників, дуже важливо враховувати духовний світ, цінності, філософію, етику, а також очікування та ідеали тих, з ким вони працюють¹. Існують й інші класифікації концептуальних підходів до визначення мети соціальної роботи (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Концептуальні підходи до визначення мети соціальної роботи

<i>Концептуальні підходи</i>	<i>Визначення/мета соціальної роботи</i>
1. Біхевіористичний підхід 2. Втручання в кризових ситуаціях 3. Когнітивна терапія 4. Проблемно-орієнтований підхід. 5. Психосоціальний підхід	Зміна поведінки клієнта (-ів) Пом'якшення впливу на клієнта стресової події шляхом надання йому безпосередньої емоційної допомоги, мобілізації всіх його зусиль і можливостей для переборювання кризи, повернення клієнта на попередній чи підняття на вищий рівень життєдіяльності. Допомога клієнту в зміні своїх когнітивних (пізнавальних) процесів і тим самим вирішення емоційних та поведінкових проблем. Вирішення проблем, що усвідомлюються клієнтами, з акцентуванням на стимулювання і підтримку їхніх власних здатностей та ресурсів. Підтримання рівноваги між внутрішнім психологічним життям клієнта та міжсистемними (зовнішніми) стосунками, що впливають на його життєдіяльність
6. Системний підхід 7. Соціальне навчання	Надання допомоги людям у їхній взаємодії з оточуючим середовищем за допомогою виділення, підтримки або зміни відповідних систем їх зв'язків,

¹ Словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е. И. Холостовой. – М., 2000. – С. 324-327.

<i>Концептуальні підходи</i>	<i>Визначення/мета соціальної роботи</i>
8. Трансактний аналіз 9. Екзистенціальний підхід 10. Екологічний підхід	<p>реалізація дій щодо визначення та підключення існуючих суміжних систем.</p> <p>Навчання клієнтів соціальним умінням і навичкам, необхідним їм як для вирішення наявних проблем, так і для попередження їх появи.</p> <p>Вирішення життєвих проблем клієнта (невпевненості, залежності, життєвих невдач) шляхом зміни його Его-станів: Батька, Дорослого, Дитини, досягнення їх оптимального представництва в емоційній, когнітивній та поведінковій системах клієнта.</p> <p>Соціальна робота – допомога великій кількості найрізноманітніших людей, котрі переживають якінебудь утруднення, хронічним невдачам, тим, хто загубився в житті, засудженим. Її мета – позбавити цих людей жахів, вдихнути в них надію, змінити стиль життя, навчитися отримувати від неї задоволення.</p> <p>Посилення адаптивних здатностей людей. При цьому адаптація (біологічна, пізнавальна, емоційна, соціальна) визначається як активне зусилля, спрямоване або на досягнення особистісних перемін з метою приведення особистості у відповідність із вимогами оточуючого середовища та отримання можливих переваг, або зміну впливу навколишнього середовища, аби його соціальна та фізична частини більше відповідали потребам, правам та цілям людей.</p>

Шостий підхід базується на тому, що соціальна робота є “комплексом різноманітних видів допомог: соціально-побутової, медико-соціальної, соціально-правової, соціально-педагогічної тощо”¹.

Сьомий підхід визначається англійськими вченими Ш. Рамон та Т. Шанін і обумовлює соціальну роботу як “організацію особистісної служби допомоги людям: вона заснована на альтруїзмі і спрямована на те, щоб полегшити людям повсякденне життя в умовах особистої та сімейної

¹ Малько А. О. Соціальна робота і соціальна педагогіка // Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції. – Ужгород, 21-22 жовтня 1999 року. Частина II. – Ужгород, 1999. – С. 53.

кризи, а також, за можливістю, кардинально вирішувати їх проблеми. Крім того, соціальна робота є важливою ланкою, що пов'язує людей, яким необхідно допомогти з державним апаратом, а також законодавством”¹.

Восьмий підхід до соціальної роботи визначають шведські спеціалісти Г. Бернер та Л. Юнсон, вони “вважають, що соціальна робота – це одна із форм діяльності, спрямована на досягнення індивідуальних чи суспільних змін. Підкреслюють при цьому, що в Швеції розрізняються два напрями (або дві частини змісту). Соціальна робота – психосоціальна та структурна. Метою психосоціальної роботи, на їх думку, є позитивний розвиток суспільних умов життя та особистих ситуацій людей, у той час, як структурна соціальна робота орієнтована на допомогу різним соціальним групам, які потребують підтримки, на оптимізацію соціальної політики, діяльності закладів соціальної роботи”².

Дев'ятий підхід – північноамериканське визначення соціальної роботи із різними концептуальними засадам авторів³.

Десятий підхід трактує соціальну роботу як процес вдосконалення саморозвитку особистості, активізації життєвих сил людини та визначається російським науковцем В. Г. Бочаровою. Вона визначає соціальну роботу як “сприяння саморозвитку особистості, реалізації її творчого потенціалу, здібностей, задатків, активізація зусиль клієнтів (індивідів, груп, обцин) щодо вирішення власних проблем. Головна мета соціальної роботи, – вказує вона, – турбота про добробут та розкриття можливостей особистості, сім'ї та суспільства”⁴. За висловом С. І. Григор'єва, соціальна робота є “процес формування, здійснення та реабілітації життєвих сил людини, її індивідуальної та соціальної суб'єктивності”. На думку В. Іваннікова, даний феномен – “це індивідуальна допомога

¹ Див.: *Косянчук С., Сидоров В.* Вступ до курсу “Соціальна робота”: Ч. I, Інтерв'ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996.

² Див.: Там само.

³ Див.: Там само.

⁴ Див.: *Косянчук С., Сидоров В.* Вступ до курсу “Соціальна робота”: Ч. I, Інтерв'ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996.

людині, групі людей, кінцева мета якої – підтримка впевненості людини у своїх силах”¹.

Одинадцятий підхід визначає соціальну роботу як управлінську діяльність та вплив соціальних інститутів на суспільство з метою формування соціальної політики. Даний підхід викладено в навчальному посібнику А. Й. Капської “Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю”: “Соціальна робота – це вплив професіоналів, громадськості і соціальних інститутів на соціальне суспільство шляхом формування і реалізації соціальної політики, спрямованої на створення сприятливих умов життєдіяльності кожної людини і її сім’ї”².

Одночасно вона пише: “в той же час ми розглядаємо соціальну роботу і як своєрідну управлінську діяльність, спрямовану на зміну сукупності умов функціонування і розвитку соціальних процесів з метою досягнення оптимальної відповідності інтересам і потребам суспільства, соціальних груп і особистості. Таке широке тлумачення дозволяє сприймати соціальну роботу як феномен, метою якого є здійснення корекції соціальних відносин, соціальних процесів розвитку і становлення особистості”³.

Тож у нас немає жодного сумніву в тому, що дане явище треба розглядати як специфічний вид діяльності у системі суспільного поділу праці. Тепер можна перейти до аналізу сутності соціальної роботи, яка є за природою продуктивною діяльністю, що закріплена за соціальними робітниками.

2.2. Сутність соціальної роботи

Під сутністю соціальної роботи треба розуміти її внутрішній зміст, що виявляє себе в єдності всіх

¹ Див.: Там само.

² Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. – К., 2001. – С. 13.

³ Див.: Там само. – С. 34.

багатоманітних і суперечливих форм її існування або буття. При цьому соціальна робота – це те або інше вираження соціального явища – родового життя людини, – зовнішні, безпосередньо дані форми його існування. У попередньому підрозділі ми навели її різноманітні визначення, які свідчать, з одного боку, про складність явища, а з другого, – про відносно низький рівень теоретичного вивчення його сутності, змісту та форми.

При цьому зазначимо, що у мисленні людини категорії сутності і явища висловлюють перехід від розмаїття наявних форм соціального явища до його внутрішнього змісту і єдності, до поняття. Оскільки соціальна робота являє собою тотальність планетарного масштабу, то осягнення її сутності становить специфічну проблему, яку треба розглянути окремо. Смісл її, проблеми, полягає в уточненні ознаки “соціальне”, який має, на нашу думку, вирішальний вплив на визначення сутності, змісту, структури, форми виявлення, механізму і умов здійснення соціальної роботи. Пояснимо це більш детально.

Сучасна філософська думка довела, що “соціальне” не є синонімом “суспільного”. Це вже достатньо строго зафіксовано в науковій літературі¹. Для відтворення процесів даного походження у практику введено термін “соціетальне”. Даний факт слід визнати позитивним. Однак на практиці, на жаль, дуже часто названі поняття все ще неправомірно ототожнюються, а це закономірно породжує логічні помилки і непорозуміння.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що існує, як мінімум, два підходи до визначення суті “соціального” – *широкий та вузький*.

Широкий підхід до визначення сутності соціального полягає у тому, що соціальними вважаються відносини, у яких бере участь особистість. Так, наприклад, Ф. Гіддінс з цього питання пише: “Професор Людвіг Гумпилович зробив спробу довести, що істинні елементарні соціальні явища є

¹ Див.: *Осинов Г. В.* Соціологія. – М. : Мысль, 1990. – С. 25-26; *Бех В. П.* Філософія соціального мира. – Запорозьке, 1998. – 284 с.; *Бех В. П.* Генезис соціального організму країни. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.

конфлікти, змішування і асиміляції різнорідних етнічних груп. Новіков, продовжуючи узагальнення, йде далі, стверджуючи, що соціальна еволюція є, за своєю суттю, прогресивне видозмінення конфлікту спільнотою, внаслідок чого сам конфлікт перетворюється з боротьби фізичної в боротьбу інтелектуальну. Професор де Грі, дивлячись на проблему зовсім по-іншому, знаходить специфічну ознаку соціального явища в договорі і відповідно вимірює соціальний прогрес заміщенням примусової влади свідомою угодою. Габріель Тард у своїх оригінальних і цікавих дослідженнях, що залишили помітний слід у царині психологічних і соціологічних ідей, доводить, що первинний соціальний факт полягає в наслідуванні явищ, які передують всілякій взаємодопомозі, розподілу праці і договору. Професор Еміль Дюркгейм, не погоджуючись з висновками Тарда, намагається довести, що істотний соціальний прогрес, а тому і первісне соціальне явище полягають у підпорядкуванні кожного індивідуального розуму зовнішнім по відношенню до нього видам дії, мислення і почуттів”¹.

Немає ясності з даного питання і серед сучасних авторів, що намагаються його розглянути крізь призму предмету соціології. Так, наприклад, У. Аутвейду соціальне вбачається в понятті “суспільна реальність”, Н. Смелзеру у феномені “суспільства і суспільних відносин”, В. Іванов його пов’язує з поняттям “соціальні відносини”, В. Ядов з категорією “соціальні спільності”, Ж. Тоценко і В. Бойков вважають головним об’єктом соціології “громадянське суспільство”, а М. Комаров взагалі абстрагується від об’єктивного змісту соціальних зв’язків і вважає, що вихідними соціальними елементами виступають “тривкі форми цих відносин, точніше – типізовані чи стандартизовані аспекти соціальних відносин, у яких немовби усталюється плинна та змінювана соціальна реальність”².

¹ Алексеев И. Энергия // Философская энциклопедия. – М. : Советская энциклопедия, 1970. – Т. 5. – С. 301.

² Комаров М. С. Размышления о предмете и перспективах социологии // Социологические исследования. – 1990. – № 3. – С. 37.

Нарешті, є численні спроби дослідників дефініціювати дане поняття. Зокрема, до такої спроби вдалися автори колективної монографії “Соціологія”, виданої 1990 року російськими вченими під загальною редакцією Г. Осипова. Тут стверджується, що “соціальне” – це “сукупність тих або інших властивостей і особливостей суспільних відносин, інтегрована індивідами чи спільнотою в процесі спільної діяльності (взаємодії) в конкретних умовах і яка виявляється в їхніх відношеннях між собою, до свого положення в суспільстві, до явищ і процесів суспільного життя”¹. Ця типова розпливчата формула “соціального” також нічого істотного не дає для з’ясування сутності соціальної роботи.

Певний вклад у виявлення окремих рис “соціального” внесли сучасні дослідження. Серед них слід назвати: монографії і статті Є. Ануфрієва, Г. Арефьєвої, В. Андрущенко, А. Бичко, І. Бичка, П. Гнатенко, Г. Заїченка, Е. Ільєнкова, М. Мамардашвілі, С. Франка, Н. Михальченка, В. Шинкарука, В. Пазенка, М. Мокляка, І. Попової, М. Руткевича, Л. Сохань, М. Лукашевича, А. Городецького, А. Горака, О. Гугніна, В. Куценка, Л. Малишка, І. Мороза, Ф. Прокофьєва, І. Цехмістро, Л. Чинакової, В. Давидовича, Є. Тихонової та ін; дисертації І. Бакштейна, С. Асаєва, А. Байдельгінова, В. Ладейщикова, В. Грехнева, В. Муляви, О. Плаксіної; публікації Б. Грушина, Є. Головахи, Н. Паніної, І. Кона, В. Несвітовського, Л. Абалкіна, К. Буслова, І. Бекешкиної, В. Бахарєва, Л. Бондаренко, Є. Бистрицького, Є. Донченко, Т. Титаренка, О. Кисельової, О. Крутової, С. Вовканича, Ю. Волкова, В. Воловича, В. Воловика, В. Воронкової, К. Грищека, А. Ручки, Т. Дорохової, Т. Заславської, В. Роговіна, В. Хижняка, А. Шохіна та ін.

Парадоксально, але фактом є те, що у “Філософській енциклопедії” назване поняття відсутнє взагалі, а серед 150 термінів з прикметником “соціальний”, таких як “соціальна патологія”, “соціальна норма патології”,

¹ Социология / Осипов Г. В. (рук. автор. кол.), Ю. П. Коваленко, Н. И. Щупанов, Р. Г. Яновский. – М. : Мысль, 1990. – С. 27.

“соціальна патологія знаків”, “соціальна фізика”, “соціальна фізіологія”, “соціальне відхилення”, “соціальне розчленування”, “соціальні хвороби”, “соціальний інстинкт”, “соціальні реакції у тварин” та інших відсутні поняття “соціальний рух”, “соціальна форма руху” і т. ін. Щоправда, один раз зустрічається поняття “соціальні рухи”, але в смислі “народні рухи”.

У короткому енциклопедичному словнику “Соціологія”, який вийшов у 1998 році під загальною редакцією В. І. Воловича, зафіксовано, що “категорія “соціальне” відображає особливу об’єктивну і суб’єктивну реальність, яка створюється людьми безпосередньо через буття в спільнотах. Ця реальність поєднує в собі риси, дії, вчинки людей, взаємини між ними, речі, норми, цінності, знаки, символи, смисли та їх значення”¹.

Отже, у філософсько-соціологічній літературі досі немає усталеної точки зору на природу “соціального”. Її пов’язують зі способом життєдіяльності, діяльністю, дією, суспільними відносинами, суспільною і індивідуальною свідомістю, ноосферою, знанням, божественною субстанцією і т. ін. Але жодна з цих позицій не може нас влаштувати з тієї простої причини, що немає вказівки на специфіку субстанції підстави, тобто ми не можемо її відрізнити від інших. Як пише К. Маркс, “пояснення, в якому немає вказівки на *differentia spezifica* (специфічну відмінність – В. Б.), не є пояснення”². Ми явно потрапили в семантичний тупик.

Тож, вихід з цього тупика ми вбачаємо у тлумаченні “соціального” у вузькому сенсі слова. З філософсько-економічної спадщини К. Маркса і Ф. Енгельса ясно випливає, що причиною виникнення “соціального” є суспільний розподіл праці, в якому вони спочатку знайшли ключ до розуміння всієї історії суспільного розвитку, а після цього і пояснення походження соціальних або “особистих

¹ Соціологія: короткий енциклопедичний словник / уклад.: В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін.; під заг. ред. В. І. Воловича. – К.: Укр. Центр духовн. культури, 1998. – С. 492.

² Див.: Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 1. – С. 229.

відносин”. Саме у їхніх працях “соціальне” постає як, перш за все, “людське відношення людини до людини”¹.

У роботі “Німецька ідеологія” класики марксизму цілком певно висловили ідею про можливість виділення діяльності індивідів по відношенню до “їхньої власної тілесної організації”, поряд з їхнім відношенням до природи і один до одного”².

Специфіку соціальних відносин вони бачили в тому, що процес праці припускає наявність особливих відносин, пов’язаних з умовами існування і розширеного відтворення сукупного індивіда як робочої сили і особистості, що в цих зв’язках люди виступають як особистості, суб’єкти, індивіди, виражаючи певні відношення людини до людини, “особистісні відношення” особистості до групи, колективу, до суспільства і т. ін.³.

В. Ленін теж зробив важливий висновок про практичну тотожність людини з людиною, яка використовується “для позначення суспільного або людського відношення людини до людини”⁴.

Таким чином, соціальна робота явно тяжіє до вузького визначення терміну “соціальне”. Його коректно було б, на думку деяких дослідників, замінити на термін “антропогенне”, тобто розглядати як процес творення та відтворення людини⁵. Як слушно писав з цього приводу К. Маркс, у суспільстві “необхідна ще особлива праця, що безпосередньо модифікує саму робочу силу, яка розвиває її до здатності займатись якою-небудь певною професією ... вона представляє собою затрачену безпосередньо на робітника, витрачену на його виробництво праці”⁶.

При цьому, ту частину робочого дня, впродовж якої відбувається відтворення сутнісних сил людини, К. Маркс називав “необхідним робочим часом, а працю, що відбувається впродовж цього часу, – необхідною працею.

¹ Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 42. – С. 154.

² Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – С. 24.

³ Див.: Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – С. 438-441; Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 23. – С. 181-183, 243-244, 586-587.

⁴ Див.: Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 29. – С. 14.

⁵ Див.: Бех В. П. Генезис соціального організму країни. – Запоріжжя: Просвіта, 2000. – С. 258-259.

⁶ Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 47. – С. 47.

Необхідною для робітників тому, що вона не залежить від суспільної форми їх праці. Необхідною для капіталу та капіталістичного світу тому, що постійне існування робітника є їх базисом”¹.

Звісно, що існують у науковій літературі й інші думки та визначення з цього приводу. Так, наприклад, за визначенням авторів російського підручника “Технологии социальной работы”² (Москва, 2001 р.), сутність соціальної роботи визначається як “надання допомоги інвалідам та іншим різним групам у здійсненні ними соціальних прав”³.

Однак таке визначення сутності соціальної роботи є надто звуженим, що визнають навіть самі автори цього підручника. Бо вони далі слушно пишуть про те, що “оскільки соціальні права надто багатогранні і забезпечують соціальне функціонування особистості (виділено – авт.), проблеми, які прагне вирішити соціальна робота, надто обширні і різноманітні; більш того, у конкретній соціальній ситуації пересікаються різні види і типи соціальних проблем”⁴.

Отже, аналіз соціальної роботи, що є необхідною працею для підтримки дієздатності людини, повернення кризової людини до повноцінного життя, відтворення сутнісних сил робітника, що витрачені ним у ході виробничого процесу, догляд за людьми похилого віку, має далекосяжні теоретичні та практичні наслідки.

По-перше, тому, що соціальна робота у такому випадку теоретично визнається частиною загальнолюдської діяльності.

По-друге, вона повинна співвідноситись з енергією, яку витрачає робітник під час виробництва і яку йому треба поновити під час відпочинку.

По-третє, вона повинна стати предметом державної уваги, насамперед нормативного регулювання, фінансової підтримки, кадрового забезпечення, і не так з етичних

¹ Див.: Маркс К., Енгельс Ф. Избранные сочинения : в 9 т.– М. : Политиздат, 1987. – Т. 7. – С. 206.

² Технологии социальной работы : учебник / под общ. ред. Е. И. Холостовой. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

³ Там само. – С. 35.

⁴ Там само.

причин, як з причин суспільної необхідності творення та відтворення цілісності соціального організму країни.

По-четверте, вона забезпечує такий рівень розвитку особистості людини або пересічного громадянина країни, який здатен не тільки підтримувати процес відтворення сукупності суспільних відносин, що є однією з базових вимог до існування механізму самовідтворення родового життя, але й виступати атрактором інновацій, що рухають соціальний прогрес до вершин еволюції.

2.3. Зміст соціальної роботи

Подальшим кроком в освоєнні соціальної роботи після уточнення її сутності є виявлення її змісту, який ще байдужий до форми, а “форма зовнішня до нього; зміст щось інше, ніж форма”¹. Тому в даному випадку під змістом соціальної роботи розуміється не самий по собі субстрат соціального, а її внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію утворюючих явище (систему) соціальної роботи елементів між собою і з середовищем і зумовлюють їхнє існування, розвиток і зміну; в цьому сенсі самий зміст соціального виступає як процес творення та відтворення особистості людини.

За таким загальнотеоретичним визначенням змісту, вона, соціальна робота, постає перед нами як велетенський органічний відтворювальний процес, що націлений на окрему особу, або у масштабах країни – на все її населення. Тому тенденція розширення об’єкту соціального аж до межі громадянського суспільства є цілком виправданим кроком.

Тож органічність тут треба розглядати з двох позицій. З одного боку, – як такий процес, що вписується у соціальний організм країни, а це означає, що він впливає з процесів

¹ Гегель Г. Наука логіки. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – С. 86.

матеріального та духовного виробництва і організаційно-політичної діяльності держави. З другого боку – він сам по собі є завершеним, тобто таким, який складається з багаточисельних підпроцесів, що націлені на задоволення всієї сукупності потреб населення країни.

Структурно такий процес можна визначити за критерієм специфіки видів діяльності, які є офіційно визнаними і закріпленими у вигляді провідних функцій соціальної роботи. Наприклад, у сучасних працях з теорії соціальної роботи виділяють такі функції: профілактичну; соціально-реабілітаційну; адаптаційну; соціальний патронаж; особистісно-гуманістичну; соціально-гуманістичну. Реалізація цих функцій віддзеркалює, на думку прихильників такого розуміння соціальної роботи, зміст системи соціального обслуговування¹.

Отже, ідея, що сьогодні лежить у понятті “соціальна робота”, відноситься до одного з багаточисельних видів діяльності людини, специфіка якої полягає у тому, що вона націлена на надання адресної допомоги іншим людям, які не можуть без сторонньої допомоги вирішити свої життєві проблеми, а в багатьох випадках і жити.

Зміст актуальних проблем соціальної роботи – це сукупність різноманітних процесів, що відбуваються у соціальній сфері суспільства і на які націлена соціальна політика держави, активність громадянського суспільства, що призначена відтворювати родове життя людини. Більш детально зміст соціальної діяльності буде проаналізовано в подальших розділах монографії, у яких мова буде йти про головні напрямки соціальної політики на сучасному етапі розвитку країни. Це пов'язано з тим, що управління соціальною роботою у масштабах країни здійснюється завдяки соціальній політиці.

Тут треба зазначити одну дуже важливу обставину, яку обумовлює зміст соціальної роботи, а глибше – громадянське суспільство, у формуванні ринкової моделі України. Вона стосується того, що саме завдяки

¹ Див.: Соціальна робота в Україні: перші кроки. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000”. – С. 116.

громадянському суспільству, на відтворення якого націлена соціальна робота, у структурі соціального організму може сформуватись той бажаний середній клас, про який так багато говориться в науковій літературі. На це прямо вказував Г. Гегель, який писав: “Нескінченно різноманітні засоби (задоволення потреб – авт.) і їх такий же нескінченний рух, що переплітається у взаємному створенні та обміні, концентрується, завдяки присутній їх всезагальності, і відрізняється, створюючи всезагальні маси, так що уся сукупність формується в особливій системі потреб, їх знарядь і праці, засобів і характеру задоволення і теоретичної і практичної культури, – у системи, за якими розподілені індивіди, – у різницю станів”¹.

При цьому відомо, що визначення змісту соціальної роботи є водночас і визначення соціальної форми, оскільки воно щось установлене і завдяки цьому відмінне від того, форму чого воно складає; визначеність соціального як якість єдина зі своїм буттям. Розглянемо це більш детально.

2.4. Форма соціальної роботи та її види: морфологічна та процесуальна

Буття сутності “соціального” і прояв змісту соціальної роботи говорить про те, що тут маємо справу з соціальною формою. Це є загальновідомий факт, бо до форми належить взагалі все певне. Оскільки в даному випадку йдеться про цілеспрямовану діяльність соціальних робітників, то ми маємо справу відповідно не з натуральною формою, в якій перебуває перша природа, а з формою перетвореною, причому двічі. Перший раз натуральна форма зазнає змін, відбиваючись у голові соціального працівника, а другий – у його виробничій або професійній діяльності.

¹ Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – С. 241.

При цьому слід нагадати, що перетворена форма нам знайома. Із філософів її найбільш тонко відчув М. Мамардашвілі, який пише: “Перетворена форма існування є продукт перетворення внутрішніх відносин складної системи, що відбувається на певному її рівні і що приховує їхній фактичний характер і прямий взаємозв’язок побічними виразами. Ці останні, будучи продуктом і відкладенням перетвореності зв’язків системи, в той же час самостійно побутують в ній у вигляді окремого, якісно цілісного явища, “предмету”, поряд з іншими”¹. Саме тому, що соціальна робота відбувається у перетвореній формі, так важко відтворити її цілісність. Саме з цієї причини на практиці існує декілька систем соціальної роботи і жодна з них не відтворює її системний характер, не дає алгоритму функціонування та розвитку даної галузі народного господарства.

Виходячи з розуміння подвійного перетворення форми, послідовно розглянемо, хоча б у загальних рисах, співвідношення соціальної форми і сутності “соціального”, соціальної форми і субстрату соціального впливу на людину, соціальної форми і змісту соціальної роботи.

Сутність “соціального” має певну форму і визначення форми. Лише як підставу соціального обслуговування сутність треба розглядати як специфічний обмін діяльністю між учасниками загального життєвого процесу, бо задовольнити потреби людини неможливо без її участі. Це означає, що обмін між соціальним працівником та клієнтом, хоча і має вигляд одностороннього процесу, насправді ж має зворотний рух у вигляді засвоєння об’єктом соціальної роботи продуктів та послуг, які йому надаються ззовні системою соціальної допомоги.

Це усвідомити вкрай важливо, бо якби сутність “соціального”, тобто види соціальної діяльності, була невідрізненою, то обмін або процес взаємодії соціального робітника та клієнта/пацієнта не міг би мати місця в принципі, оскільки цей процес має сенс тільки в тому

¹ Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию. – М. : Прогресс, 1990. – С. 269-270.

випадку, коли його учасники обмінюються такими видами діяльності, які доповнюють один одного.

При цьому визначення видів соціальної діяльності/роботи утримуються в самих собі і є самостійними величинами; але їхня самостійність – це їхній розпад; таким чином, вони мають цю самостійність в іншому; але цей розпад сам є ця тотожність з собою або підвалина стійкості, яку вони собі надають.

Таким чином, притаманні сутності “соціального” визначення форми як рефлектованої визначеності є тотожність і відмінність, тотожність як деяка безлика діяльність, а відмінність як різниця чи як протилежність видів соціальної роботи/діяльності, що становлять сутність чи предмет процесу обміну. Тут клієнт потребує певного виду допомоги від соціальних служб, хоча не завжди готовий її прийняти.

Форма соціальної роботи має у своїй власній тотожності сутність родового життя людини, так само як сутність має у своїй негативній природі абсолютну форму. Отже, не можна запитувати, яким чином форма приєднується до сутності: адже вона є лише видимість сутності всередині самої себе, іманентна їй власна рефлексія. Так само і форма в самій собі є саморефлексія або тотожна сутність, що повертається в себе; у процесі свого визначення форма перетворює визначення в покладеність як покладеність. Тому форма соціальної роботи завжди істотна, а сутність завжди оформлена.

Вислів “форма визначає сутність” означає, отже, що форма соціальної роботи у своєму розрізненні знімає саме це розрізнення і є тотожність з собою, яка є сутністю, що утримує визначення. Соціальна форма є протиріччя: у своїй покладеності вона знята і в цій знятості утримується; завдяки цьому вона постає як сутність, тотожна з собою, коли вона визначена і піддана запереченню. Ці відмінності форми соціального світу і його сутності суть тому лише моменти самого простого відношення форми. Але їх слід розглянути докладніше і зафіксувати.

Вже саме визначення сутності соціальної діяльності/роботи як “обміну діяльністю між людьми” вимагає присутності не просто форми, а її розумної модифікації, оскільки даний процес за характером доцільний, то він обов’язково супроводжується виробництвом специфічних розумових продуктів.

У соціальній діяльності має місце перехід продуктивності, тобто процесу у продукт і навпаки. Докладніше про цю залежність між процесом та продуктом писав у свій час Ф. Шелінг¹. Причому наявність в сутності категорій “процес” і “продукт” також вимагає для свого розмежування різні види форм, а саме: процесуальну, яка віддзеркалює продуктивність соціальної діяльності і морфологічну, яка з’являється у результаті того, що соціальна діяльність або процес переходить у продукт. Тож послідовно розглянемо їх.

3.4.1. Процесуальна форма соціальної роботи

Процесуальна форма існування соціальної роботи нам більше знайома з практики. Це за сутністю є продуктивність або соціальний процес у вузькому сенсі слова. Вона проявляється у всякому випадку, коли ми маємо справу з наданням конкретної допомоги тим чи іншим верствам населення. Виходячи з цього, вона, процесуальна форма, досить широко віддзеркалена у наявній науковій літературі, особливо з проблем узагальнення закордонного досвіду та розробки технології соціальної роботи.

Визначення форм соціальної роботи та особливо їх класифікація – справа дуже складна з огляду на те, що до неї належить взагалі усе визначене. Як наслідок цього, до

¹ Див.: Шеллінг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т. – М. : Мысль, 1987. – С. 213.

форми соціальної роботи відноситься усе, що відбувається у сфері соціальної роботи. Вони, форми, взагалі являють собою суміш форм, технологій, технік, прийомів та методик соціальної діяльності.

Наведемо деякі приклади такого підходу. Так, наприклад, Х. Вілфінг до форм соціальної роботи відносить так звані “групи соціальної допомоги”¹. Відомий вітчизняний фахівець з соціальної роботи А. Капська з цього приводу пише: “виїзні консультативні пункти залишаються ефективною і майже єдиною формою соціальної роботи в сільській місцевості”². В іншому випадку вона зазначає, що “робота за місцем проживання – одна з основних форм соціальної роботи”³.

Спробу класифікувати процесуальні форми соціальної роботи зробили вітчизняні вчені. Так, наприклад, І. Д. Зверева, І. В. Козубовська, В. Ю. Керецман та О. П. Пічкара у роботі “Соціальна робота з дітьми та молоддю: теоретико-методологічні аспекти” визначили: “До основних форм організації соціальної роботи слід віднести:

- ♦ індивідуальну, сутність якої полягає у наданні вихованню соціальної допомоги, наданні соціальних послуг та здійсненні соціальної реабілітації відповідно до потреб особистості та характеру тих проблем, які у неї існують;

- ♦ групову, призначенням якої є організація соціально значущих ініціатив, участі особистості у соціально спрямованій діяльності громадських об’єднань та організацій;

- ♦ організацію соціально значущої діяльності, у тому числі і добродійної;

- ♦ соціальне навчання (соціальну освіту), яке здійснюється у навчально-виховних державних та приватних освітніх закладах різного типу і пов’язане із здобуттям певного рівня соціальної освіти;

- ♦ соціально-психолого-педагогічну та юридичну підтримку, призначенням якої є надання професійної

¹ *Вилфінг Х.* Формы социальной работы с молодежью в Австрии / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва; Тула, 1993. – Т. 1. – С. 242.

² *Капська А. Й.* Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. – К., 2001. – С. 179.

³ Там само. – С. 207.

допомоги та посередницька діяльність професіоналів у вирішенні різноманітних проблем особистості й колективу;

♦ консультування, у ході якого виявляються та виокремлюються основні напрями виходу із скрутного становища, в якому опинилась особистість;

♦ науково обґрунтовані та своєчасно застосовані дії держави, центрів соціальних служб для молоді, спеціальних установ, професіоналів та волонтерів, спрямовані на:

- попередження можливих фізичних, психологічних і соціокультурних колізій в окремих індивідів і груп ризику;

- збереження, підтримання і захист нормального рівня життя і здоров'я людей;

- сприяння молодим людям у досягненні поставлених цілей і розкриття їхніх внутрішніх потенціалів¹.

Більш обґрунтованою виглядає класифікація форм соціальної роботи, що викладена у “Словнику-довіднику для соціальних працівників та соціальних педагогів”. Згідно з даним джерелом, форма соціальної роботи визначається як “упорядкована певним чином структура діяльності соціального працівника, яка зумовлена метою, задачами, логікою та методами роботи на конкретних етапах соціальної роботи, в конкретних обставинах і характеризується особливими способами керування, організації та співробітництва соціального працівника з клієнтами у соціальній діяльності”². При цьому виділяється три види форм соціальної роботи, а саме: індивідуальні, групові та масові (фронтальні).

А далі автори “Словника-довідника” наводять таке визначення та класифікацію форм соціальної роботи: – це “варіанти організації активності об'єктів соціальної роботи, спрямовані на розв'язання професійних соціально-педагогічних завдань; соціального педагога чи працівника та особистих проблем клієнтів. Форми соціальної роботи

¹ Див.: Зверева І. Д., Козубовська І. В., Керецьман В. Ю., Пічкар О. П. Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти). Ч. 1 : навч.-практ. посібник для дистанційного навчання. – Ужгород, 2000. – С. 35-36.

² Словник-довідник для соціальних працівників та соціальних педагогів”. – К., 2000. – С. 228-229.

розрізняють за певними класифікаційними ознаками, що дозволяє зробити їх поділ на окремі групи.

За кількісним складом учасників форми поділяють на індивідуальні (бесіда, гра, індивідуальне заняття), групові (диспут, конкурс, прес-конференція, тренінг, усний журнал та ін.), масові (фестивалі, збір, похід, тематичний день та ін.).

За провідним способом педагогічного впливу виділяють словесні форми (бесіда, диспут, зустріч); практичні форми (ярмарок, змагання, похід, аукціон); наочні форми (конкурс творчих робіт, плакатів, реклами, емблем тощо).

За складністю побудови форми бувають прості (диспут, вікторина, лекції, бесіди, зустріч); складні (семінар, свято, творча гра); комплексні (тематичний день, тиждень, місячник, фестиваль, марафон).

За характером змістовного наповнення розрізняють інформаційні (лекція, бесіди, консультація, усний журнал) та інформаційно-практичні форми (тематична акція, конкурс, гра-мандрівка)¹.

Таким чином, процесуальна форма має надзвичайно багато модифікацій, проявляється повсякденно і за різних обставин, торкається кожного окремого соціального робітника та його клієнтів. При цьому ще раз підкреслимо, що цей вид форми соціальної роботи має плинний характер. Вона існує і зникає, щоб знову проявитись, як малюнок на березі моря. Зовсім інша справа – це морфологічна форма соціальної роботи, у якій “застигає” сумарний продукт соціальної діяльності населення окремої країни.

¹ Там само. – С. 229.

3.4.2. Морфологічна форма соціальної роботи

Більш складною для освоєння є морфологічна форма існування соціальної роботи/діяльності. Вона не завжди відтворюється навіть у свідомості фахівців. Причиною цього є те, що соціальна робота є система так званих функціональних або процесуальних органів, тобто вона складається з сукупності процесів, які розпорошені у просторі та часі і тому у повному вимірі її відтворити важко.

У ході спеціального аналізу було показано, як на основі закономірностей морфогенезу в соціальному організмі країни визріває і стійко функціонує система польових підструктур для організації ефективної його життєдіяльності як польової форми життя¹. Саме у його структурі формується та існує на правах видового соціального організму оригінальний орган, який приречений виконувати специфічну функцію, яка розглядається нами як соціальна робота.

При цьому соціальний організм країни у морфологічному вимірі подається як специфічна енергоінформаційна цілісність. За таких умов у його специфічних підструктурах, у свою чергу, виникають, розвиваються і стійко функціонують оригінальні інформаційні елементи, що в науковій літературі називаються функціональними органами. Тобто система соціальної роботи у морфологічному аспекті є елементом структури соціального організму країни.

Те, що справа тут виглядає саме таким чином, доводить психологічна наука. Так, наприклад, В. Зінченко і Є. Моргунов пишуть: “У нашій вітчизняній традиції А. Ухтомський, Н. Бернштейн, О. Леонтєв, А. Запорожець до числа функціональних, а не анатомо-морфологічних органів віднесли живий рух, предметну дію, інтегральний образ світу, настанову, емоцію і т. д. У своїй сукупності вони

¹ Бех В. П. Генезис соціального організму країни. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.

складають духовний організм”¹. В іншому випадку до них віднесені здібності людини, що розуміються як засоби його діяльності².

Теоретичною основою виділення даних конструктів як функціональних органів нервової системи або рухомих органів мозку є роботи фізіологічного характеру А. Ухтомського, пізніше переосмислені стосовно до психології А. Запорожцем, О. Леонтьєвим, А. Лурія та ін. Як приклад таких органів А. Ухтомський вказував, як відомо, на парабіоз і домінанту, тобто на певні плинні функціональні стани організму, і характеризував їх як деяке “інтегральне ціле”, “складний симптомокомплекс”.

Нагадаємо, що тут має місце аутопоезис, тобто органи самі себе породжують і підтримують на стадії функціонування. Ось чому вона – дія, безперечно є базовою категорією аналізу (за Парсонсом) для відтворення соціального життя. “Численні дослідження дії, виконані в рамках психологічної теорії діяльності, призвели до висновку, що вона володіє породжуючими властивостями. Дія – це жива форма, подібна органічній системі, в якій розвиваються не тільки притаманні їй властивості, але і складаються, формуються недостатні такій системі органи”³.

У результаті ми приходимо до розуміння морфологічної форми соціальної роботи як системи функціонуючих органів або, точніше, як сукупності якісно різноманітних згустків субстанції, що перебуває, починаючи зі стадії морфогенезу, не говорячи вже про функціонування і розвиток, у польовій формі. Вони утворюють надзвичайно складний механізм породження другої природи⁴.

Що це за орган, яку він має структуру і які функції він покликаний забезпечити у структурі цілого? – це питання, на які можливо дати відповідь тільки за умови, що буде

¹ Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М. : Тривола, 1994. – С. 170

² Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М. : Тривола, 1994. – С. 175.

³ Там само. – С. 94.

⁴ Див.: Бех В. П. Социальный организм: философско-методологический анализ. – Запорожье : Тандем-У, 1998. – С. 21.

розкрито системний характер морфологічної форми соціальної роботи.

Таким чином, морфологічна форма соціальної роботи має польову природу, розгортається у реальному “часі-просторі” як певна система функціональних органів – процесів. Цей аспект – соціальна робота як самодостатня система, дуже важливий для освоєння механізму саморуху взагалі та розуміння закономірностей її функціонування та трансформації в умовах сучасної кризи конкретно.

Осягнення системного характеру соціальної роботи для України є надто важливим моментом. Це впливає, як мінімум, з декількох причин. По-перше, тому, що Україна за часи перебування у складі СРСР не могла собі дозволити навіть використовувати термін “соціальна робота”.

Ця робота, за часів панування на теренах колишнього “соціалістичного табору” комуністичної ідеології, називалась частіше всього “реабілітацією”, оскільки термін “соціальна робота” автоматично вимагав визнати у соціалістичній державі наявність соціальних проблем. Виховання та реабілітація як концептуальні та ідеологічні орієнтири зробили можливими появу, насамперед, в Угорщині, Східній Німеччині та Польщі категорії “робітників соціального захисту”, що працювали у центрах соціального захисту і надавали допомогу батькам у вихованні дітей, займались питаннями опікунства, надання матеріальної допомоги людям, які її потребували, а також координацією роботи добровільних організацій.

Крім того, партійні та профспілкові робітники також брали на себе забезпечення цілої низки функцій з соціального захисту населення. Це стосувалось, перш за все, питань надання житла, переходу на іншу роботу, вирішення сімейних конфліктів, боротьби з п'янством і дрібними проступками та багато дечого іншого, так чи інакше пов'язаного з задоволенням потреб людини.

По-друге, приступаючи до створення алгоритму соціальної роботи, треба висвітлити її системний характер, оскільки цей крок значно полегшить вирішення проблем у розбудові такого напрямку суспільного виробництва, тому

що веде до економії робочого часу, що завжди є цінним для суспільства.

По-третє, цей крок одночасно також створює умови для того, щоб організувати підготовку кадрів соціальних працівників на науковій основі і за позитивними програмами життєдіяльності особи і суспільства.

По-четверте, це є реальне просування на шляху розбудови соціально сильної держави в Україні. Однак сьогодні далеко не всі автори висловлюють ентузіазм з приводу застосування системного підходу до організації соціальної роботи. І є такі, які вважають, що за таких умов “губиться” конкретна людина.

По-п’яте, європейський та світовий ринки праці, що сьогодні інтенсивно формуються, вимагають від держав – членів світової спільноти, гарантій певного рівня творення та відтворення робочої сили.

Тож тенденції саморозгортання соціального світу, який на початку ХХІ ст. глобалізується надто швидкими темпами, вимагають застосування системного підходу до розбудови соціальної роботи та її високотехнологічного забезпечення новітніми розробками у галузі соціального розвитку особистості. І це незважаючи на те, що теоретичні та методологічні підвалини соціальної роботи є майже не розбудованими. Тому, аналізуючи системні засади соціальної роботи, доречно спочатку звернутися до світового досвіду з відтворення її цілісного алгоритму, який забезпечує її високий технологічний рівень та соціальну ефективність.

Завершуючи аналіз природи, сутності, змісту та форми соціальної роботи, не можна обійтись без визначення суб’єкту і об’єкту соціальної роботи. Оскільки цим категоріям присвячено достатньо багато несуперечливої уваги у науковій літературі, то ми обмежимося таким її визначеннями, що наведені у довідкових джерелах¹. Тут зазначено, що об’єкт і суб’єкт соціальної роботи є основними структурними елементами процесу соціальної роботи. Під

¹ Див.: Соціальна робота : навчальний посібник // Соціальна робота. Кн. II. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 18-27. – 440 с.

об'єктом розуміють всіх тих, хто потребує допомоги, незалежно від її характеру та специфіки. Всі, хто надає таку допомогу, належать до *суб'єктів* соціальної роботи. Отже соціальна робота виступає як своєрідна взаємодія між об'єктом і суб'єктом, результатом якої є допомога людям у вирішенні їх життєвих проблем.

Зауважимо, що ця взаємодія, яку ще можна визначити як суб'єкт-об'єктні відносини, не є застиглою. Адже об'єкт сам бере активну участь у здійсненні соціальної допомоги, виступаючи якоюсь мірою суб'єктом соціальної роботи, яка в цьому випадку набуває суб'єкт-суб'єктного характеру. Саме посилення суб'єктної ролі людей, котрим надається соціальна допомога, спостерігається як прогресивна тенденція розвитку соціальної роботи у світі.

У зв'язку з цим в науковій літературі дискутується питання про назву об'єкта соціальної допомоги¹. Такі назви, як “клієнт”, “пацієнт”, “потерпілий”, справедливо відкидаються більшістю авторів, тому що вони мають пасивний характер. Адже індивід, який зберігає хоча б неповну самосвідомість і в змозі нехай і обмежено, під керівництвом інших осіб брати участь в усуненні своїх життєвих перешкод, виступає діючою активною особою у здійсненні цієї допомоги, її оцінці та відповідній корекції. В такому контексті він виступає скоріше як замовник і споживач соціальних послуг. У зв'язку з цим в літературі з соціальної роботи утвердилась термінологія, згідно з якою особу, що отримує допомогу від соціального працівника, називають клієнтом, а ті чи інші різновиди такої допомоги – соціальними послугами. Клієнт може бути індивідуальним або груповим (сім'я, шкільний клас, групи індивідів та ін.).

Деякі автори² розподіляють об'єкти соціальної роботи на три основні категорії: соціально незахищені групи, маргінальні групи і люди з відхиленнями у поведінці. Більш узагальнена класифікація здійснена за критерієм “масштабності” об'єкта. В цьому розумінні об'єктами соціальної роботи є індивіди, сім'ї та групи і спільноти, які

¹ Див.: Теория социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой – М. : Юристъ, 1998. – С. 34.

² Див.: Социальная работа / под общ. ред. В. И. Курбатова – Ростов н/Д. : Феникс, 1999. – С. 83.

перебувають у скрутній життєвій ситуації. Під останньою, зазвичай, розуміють таку ситуацію, яка порушує або загрожує нормальному соціальному функціонуванню чи успішній соціалізації зазначених об'єктів.

Інколи масштаби об'єкта соціальної роботи не виправдано розширюються, виходячи з того, що соціальна робота потрібна всім верствам населення, групам та індивідам. Хоча при цьому обумовлюється, що така потреба в одних є потенційною, а в інших – актуальною¹. Потенційну потребу в допомозі навряд чи слід розуміти як ознаку об'єкта соціальної роботи. Адже скрутної життєвої ситуації, яка, власне, і сприяє виникненню відносин між об'єктом і суб'єктом соціальної роботи, в цьому випадку не виникає.

Інша річ, що розширюється кількість клієнтів соціальної роботи, представництво в них більш широкого кола соціальних груп і верств населення. Особливо різко ця тенденція намітилася в пострадянських країнах, зокрема в Україні. Як і в Росії, соціальна робота у нас стає практично загальною, оскільки виникли умови, які майже виключають з ужитку поняття “благополучна соціальна група”². Це суттєво ускладнює діяльність суб'єктів соціальної роботи.

Основним суб'єктом соціальної роботи, центральною дієвою особою будь-якої системи соціальної роботи є соціальний працівник. Саме він, перебуваючи в безпосередньому контакті і взаємодії з клієнтами, надає їм безпосередню допомогу, підтримує їх зусилля щодо виходу (покращання) зі скрутної життєвої ситуації. Зрозуміло, що роль соціального працівника як суб'єкта соціальної роботи важко переоцінити. Водночас, нерідко для зміни ситуації на краще недостатньо зусиль лише окремих осіб, а інколи навіть і груп. Частіш за все для цього потрібні зусилля організацій і навіть соціальних інституцій різного рівня. Керівну і координуючу роль при цьому відіграє держава, об'єднуючи систему державних установ, організацій та інституцій соціальної роботи. У своєрідну підсистему

¹ Див.: Теория социальной работы – С. 36.

² Див.: Там само.

соціальної роботи об'єднуються недержавні організації і групи соціальної підтримки та допомоги.

Крім об'єктів та суб'єктів, до структури соціальної роботи належить і соціальна ситуація. Саме вона, окреслюючи конкретний стан проблеми у конкретного клієнта соціальної роботи, орієнтує, на що має бути спрямована соціальна допомога в даному випадку. Отже, соціальна ситуація клієнта є предметом соціальної роботи, безпосереднім полем докладання зусиль соціального працівника¹.

Для того, щоб зрозуміти більш глибоко технологічні можливості і механізм взаємодії соціальної роботи і громадянського суспільства на практиці, ми маємо розглянути основні параметри соціальної роботи, а саме: види, напрями, методи та засоби регулювання цього процесу, чому присвячено наступний розділ.

¹ Див.: Теория социальной работы – С. 41.

Характеристика провідних параметрів соціальної роботи: види, напрями та методи

3.1. Види соціальної роботи

Питання про визначення видів соціальної роботи є одним з найменш методологічно обґрунтованих, тому у сучасній літературі з соціальної роботи вони трактуються різними авторами по-різному. Ми вважаємо за доцільне пов'язувати їх визначення з головними функціями, які конкретне суспільство покладає на систему соціальної роботи в умовах конкретного етапу розвитку суспільства. Це означає, що в умовах української дійсності вони можуть бути не такими, як скажемо, у США або Швеції. У даному випадку ми подамо їх так, як вони викладені у підручнику з соціальної роботи, що підготовлений науковцями Інституту вищої освіти АПН України, а також практиками з Державного Центру соціальних служб для молоді¹.

Якщо звернутись до Закону України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю”, то стане ясно, що тут мова повинна йти про соціальне обслуговування, соціальний

¹ Див.: Соціальна робота : навч. посібник // Соціальна робота. Кн. II. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 300-330.

супровід, соціальну профілактику та соціальну реабілітацію. Класифікація видів соціальної роботи та їх зміст дана в Концепції діяльності ЦССМ, виходячи з практики роботи центрів соціальних служб для молоді. *Види соціальної роботи* – це способи спрямованості соціальної роботи, визначення її змісту залежно від поставлених цілей. Соціальна робота здійснюється за видами.

Соціальне обслуговування – соціальна робота, яка спрямована на здійснення системи заходів щодо задоволення різноманітних потреб з метою гармонійного та всебічного розвитку дітей, молоді та сім'ї. Зокрема:

- ♦ надання соціально-побутових послуг з питань догляду за дітьми, сприяння в отриманні медичної допомоги тощо;
- ♦ надання тимчасового перебування дітям, які з тих чи інших причин опинилися на вулиці, займаються бродяжництвом та жебракуванням;
- ♦ організація денного перебування для дітей, які потрапили у складні життєві ситуації, осіб з функціональними обмеженнями, громадян похилого віку з наданням соціально-побутового, медичного та психологічного обслуговування;
- ♦ здійснення консультативної допомоги з питань соціально-економічного та медико-соціального, психолого-педагогічного та правового забезпечення життєдіяльності;
- ♦ надання матеріальної допомоги у вигляді продуктів харчування, грошових засобів, предметів особистої гігієни, медикаментів тощо.

Соціальний супровід – соціальна робота, яка спрямована на здійснення системи заходів щодо підтримки умов, достатніх для забезпечення життєдіяльності соціально незахищених верств населення з метою подолання життєвих труднощів, збереження, підвищення їх соціального статусу. Зокрема:

- ♦ здійснення соціально-психологічної експертизи та діагностики з метою визначення проблем та кризових станів дітей, молоді, сімей;

- ◆ складання індивідуальних карт супроводу з визначенням основних етапів супроводу;
- ◆ здійснення комплексу інформаційних, медико-соціальних, психолого-педагогічних, соціально-економічних послуг дітям, молоді, сім'ям;
- ◆ здійснення посередницької роботи з сприяння вирішенню проблем клієнта;
- ◆ постійний контакт з клієнтом, системність та комплексність надання послуг.

Соціальна профілактика – соціальна робота, яка спрямована на організацію та впровадження системи заходів щодо попередження аморальної, протиправної, іншої асоціальної поведінки, виявлення та запобігання будь-якому негативному впливу та його наслідків на життя і здоров'я дітей, молоді та сім'ї. Зокрема:

- ◆ надання різним категоріям дітей, молоді, сімей інформації про негативні явища, їх наслідки та відповідальність за протиправні дії;
- ◆ здійснення соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю за місцем проживання з метою профілактики негативних явищ (діяльність консультативних пунктів, кімнат школяра, клубних об'єднань тощо);
- ◆ здійснення індивідуальної та групової соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю груп ризику та їхніми батьками;
- ◆ вияв дітей з груп ризику девіантної поведінки і проведення превентивних психологічних та педагогічних заходів (встановлення індивідуального педагогічного підходу, психологічна корекція тощо);
- ◆ психолого-просвітницька робота, спрямована на розвиток особистості дитини (курси психології і валеології в навчальних закладах, тренінги та ігри);
- ◆ проведення профілактичних акцій, конкурсів, спортивних змагань, театралізованих дій з метою профілактики негативних явищ та прояву соціальних ініціатив, пропаганда здорового способу життя.

Соціальна реабілітація – соціальна робота, яка спрямована на здійснення системи заходів з метою

відновлення морального, психічного та фізичного стану у дітей, молоді, сім'ї, їх соціальних функцій, приведення індивідуальної чи колективної поведінки у відповідність до загально визнаних суспільних правил та норм. Зокрема:

- ♦ здійснення корекції відхилень у поведінці клієнта шляхом індивідуального підходу;
- ♦ здійснення психотерапевтичної роботи з метою відновлення фізичного та психологічного стану клієнта;
- ♦ надання індивідуальних та групових консультацій різним категоріям дітей та молоді з метою адаптації до нових умов життя;
- ♦ допомога у професійному визначенні.

Поняття “реабілітація” (від лат. *habilis* – здібність, *rehabilis* – відновлення здібностей) має широке змістовне розуміння і вживається в таких сферах діяльності людини, як політична, юридична, розумова, спортивна та інших. Реабілітацію визначають як комбіноване і координоване використання різних засобів і методів, спрямованих на відновлення порушених функцій організму людини з метою підготовки чи перепідготовки індивідуума до праці і повернення у суспільне життя (О. А. Єжова)¹; як суспільно необхідне функціональне і соціально-трудове відновлення хворих та інвалідів, що здійснюється комплексним проведенням медичних, психологічних, педагогічних, професійних, юридичних, державних, суспільних та інших заходів, за допомогою яких можна повернути потерпілих до звичайного життя та праці, відповідно до їх стану (В. М. Мухін)².

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що серед видів реабілітації виділяється професійна, медична і соціальна. Крім цих видів, окремі автори (О. Г. Коган, І. Р. Шмідт, А. А. Толстокоров) виділяють педагогічну, психологічну, технічну³. У сучасний період, як зазначає

¹ Див.: *Єжова О. А.* Актуальные вопросы физической реабилитации // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : зб. наук. праць. – Луцьк, 1999. – С. 120-125.

² Див.: *Мухін В. М.* Фізична реабілітація. – К. : Олімпійська література, 2000. – 422 с. (С. 16).

³ Див.: *Коган О. Г., Шмидт И. Р., Толстокоров А. А.* Теоретические основы реабилитации при остеохондрозе позвоночника. – Новосибирск : Наука, 1983. – 320 с.

О. А. Єжова, все частіше дослідники виокремлюють ще один вид реабілітації – фізичну¹.

Фізичну реабілітацію визначають як систему профілактичних і відновлюваних заходів з використанням природних факторів, спрямованих на досягнення чи підтримку певного рівня здоров'я (О. А. Єжова)²; як застосування з лікувальною і профілактичною метою фізичних вправ і природних чинників у комплексному процесі відновлення здоров'я, фізичного стану та працездатності хворих і інвалідів (В. М. Мухін)³; як складову частину медичної, соціальної і професійної реабілітації, систему заходів по відновленню або компенсації фізичних можливостей і інтелектуальних здібностей, поліпшенню функціонального стану організму людини, його фізичних якостей, психоемоційної стійкості й адаптаційних резервів засобами і методами фізичної культури, елементів спорту і спортивної підготовки, масажу, фізіотерапії і природних факторів (С. Н. Попова).

Рухова реабілітація, як зазначає В. М. Видрін, – це реабілітаційна діяльність, яка здійснюється за рахунок лікувального використання фізичних вправ⁴.

Фізичну рекреацію визначають як специфічну діяльність, яка допомагає розумному використанню вільного часу, відтворенню духовної і фізичної сутності людини, одержанню нею задоволення через рухову діяльність, боротьбі з п'янством і алкоголізмом (В. М. Видрін); як руховий активний відпочинок і розваги з використанням фізичних вправ, рухливих ігор, різних видів спорту, а також природних сил, у результаті яких одержується задоволення і досягається хороше самопочуття

¹ Див.: *Єжова О. А.* Актуальные вопросы физической реабилитации // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : зб. наук. праць. – Луцьк, 1999. – С. 120-125.

² Див.: Там само.

³ *Мухін В. М.* Фізична реабілітація.– К.: Олімпійська література, 2000. – 422 с.; *Физическая реабилитация : учебник для академий и институтов физической культуры / под общ. ред. С. Н. Поповой.* – Ростов-на-Дону : Феникс, 1999. – 608 с.

⁴ Див.: *Видрін В. М.* Перестройка в области физической культуры // Теория и практика физической культуры. – 1987. – № 8. – С. 22–24.

і настроїв, відновлюється розумова і фізична працездатність (Д. Н. Давиденко)¹.

Дослідники (А. А. Гужаловський, В. М. Видрін, Л. П. Матвеев, Ю. Д. Ревякін) вважають, що призначенням фізичної рекреації є не тільки зміцнення та збереження здоров'я, високої працездатності, сприяння гармонійному розвитку, але й можливість приносити максимальну вигоду суспільству та кожному його члену².

Важливо підкреслити, що кожний зі структурних компонентів фізичної культури виконує свою специфічну функцію. На думку Ю. Ніколаєва, фізичне виховання виконує функцію засвоєння; спорт – удосконалення; фізична рекреація – підтримки; рухова реабілітація – відновлення фізичних і духовних можливостей людини³.

Види діяльності у галузі соціальної роботи складаються з сукупності напрямів, що утворюють її предметне поле. Вони, напрями, визначаються суб'єктом соціальної роботи і багато у чому залежать від періоду, що переживає населення країни.

3.2. Напрями соціальної роботи

Напрями соціальної роботи на сучасному етапі визначаються Верховною Радою України, Президентом України та Кабінетом Міністрів України. Це питання стратегії політичних сил, що реально здійснюють управління країною. Більш чітко головні напрями соціальної роботи викладені в Указі Президента України

¹ Див.: Давиденко Д. Н. Физическая культура. Теоретический курс : учеб. пособие. – СПб. : НИИ Химии СПбГУ, 1999. – 250 с.

² Див.: Жданова О. М., Чеховська Л. Я., Матвійв А. Р. Зміст підготовки фахівців для сфери рекреації та туризму // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : зб. наук. праць. – Луцьк, 1999. – С. 162-164.

³ Див.: Николаев Ю. М. О культуре физической, ее теории и системе физкультурной деятельности // Теория и практика физической культуры. – 1997. – № 6. – С. 2-9.

“Про Стратегію подолання бідності” від 15 серпня 2001 року № 637/2001.

Викладемо головні позиції стратегічної лінії нашої держави у подоланні бідності, оскільки саме на їх виконання буде спрямована діяльність системи соціальної роботи в Україні. Більш ґрунтовну розробку ця проблема отримує у Комплексній програмі забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності, яку розробив Кабінет Міністрів України за дорученням Президента України.

У Стратегії подолання бідності зазначається, що останніми роками соціально-економічна ситуація в Україні докорінно змінила життя населення. Перебудова економічних відносин в умовах спаду виробництва, інфляції, зміни форм власності призвела до різкого зниження рівня життя населення, зменшення його платоспроможності, розшарування суспільства за рівнем доходів, зростання безробіття.

За 1990 – 1999 роки валовий внутрішній продукт скоротився майже на 60 відсотків, обсяги виробництва промислової продукції – на 48,9, сільського господарства – на 51,5 відсотка. Реальна заробітна плата зменшилась у 3,8, а реальна пенсія – в 4 рази.

У 2000 році при відчутних темпах зростання цілої низки макроекономічних та галузевих показників розвитку (валовий внутрішній продукт зріс на 6 відсотків, промислове виробництво – на 12,9, валова продукція сільського господарства – на 9,2 відсотка), підвищенні економічної активності населення помітного відновлення втрачених внаслідок кризи доходів ще не відбулося. Зберігається тенденція до подальшого розшарування населення за рівнем доходів і збільшення масштабів бідності.

Істотно змінилися величина та структура доходів і витрат населення. У структурі грошових прибутків питома вага заробітної плати зменшилась.

Основні доходи сім'ї отримують із традиційних джерел, зокрема це заробітна плата, яка становить 40,1 відсотка сукупного і 56,9 відсотка грошового доходу, та надходження

від особистого підсобного господарства (20,2 відсотка сукупного доходу). Вагомою є частка пенсій (12,8 відсотка сукупного та 18,2 відсотка грошового доходу).

Підвищення цін у попередні роки призвело до погіршення структури та якості споживання населення. Реальна заробітна плата залишається на рівні, що не забезпечує обсягів споживання матеріальних благ, достатніх для відновлення фізичної та інтелектуальної здатності до праці.

Про зростання масштабів бідності свідчать дані про розподіл кількості працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати, які відпрацювали 50 і більше відсотків робочого часу, встановленого за станом на грудень 2000 року. Місячну заробітну плату нижчу від мінімальної отримували 22,3 відсотка працівників у галузях економіки, нижчу від прожиткового мінімуму – 70 відсотків працівників. Залишаються низькими розміри пенсій, допомоги та соціальних виплат.

Не втратила гостроти проблема безробіття, яка є одним із головних факторів поширення бідності. Особливо це стосується сімейного безробіття (коли безробітними є декілька членів сім'ї).

Потребують посиленої уваги питання працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді та випускників навчальних закладів.

Головними причинами зменшення рівня зайнятості населення є низький рівень оплати праці та заборгованість із заробітної плати, поширення бідності, наслідок зростання рівня безробіття, низького пенсійного забезпечення, соціальних виплат, що мають суто економічне підґрунтя, відсутність розвинутої системи страхування життєвих ризиків та адресної соціальної допомоги.

Така ситуація зумовила необхідність розроблення Стратегії подолання бідності (далі – Стратегія), основними принципами якої мали стати забезпечення економічного зростання, підвищення рівня продуктивної зайнятості населення та вжиття заходів щодо блокування

найгостріших проявів бідності, реформування системи соціальної підтримки населення шляхом консолідації всіх соціальних програм і видів допомоги на основі оцінки сукупного доходу сім'ї, інтеграції осіб з обмеженими фізичними можливостями у суспільне життя.

Стратегія має “свою” специфічну мову, тому треба визначитись зі значенням її головних термінів. Терміни, що вживаються у Стратегії, мають таке значення:

♦ *бідність* – неможливість унаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству в конкретний період часу;

♦ *глибина бідності* – відхилення величини доходів або витрат бідних від визначеної межі бідності;

♦ *межа бідності* – рівень доходу, нижче від якого є неможливим задоволення основних потреб. Нині межа бідності встановлюється як частка прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць. На її основі визначаються сім'ї, які належать до категорії бідних;

♦ *крайня форма бідності* – бідність, яка порівняно зі стандартами цивілізації асоціюється з межею виживання;

♦ *домогосподарство* – сукупність осіб, які проживають в одному жилу будинку (приміщенні) та ведуть спільне господарство (мають спільні витрати з утримання житла, харчування тощо). В сучасних умовах “домогосподарства” та “сім'я” дуже близькі. Частка домогосподарств, у складі яких є особи, не пов'язані родинними стосунками, становить 0,61 відсотка загальної кількості домогосподарств. У окремих випадках домогосподарство може бути представлено однією особою;

♦ *опікуваний державою дохід* – рівень доходу, що не більш як на 10 – 20 відсотків перевищує межу бідності і обумовлює значну ймовірність сім'ї потрапити в будь-який час через не залежні від неї причини до категорії бідних;

♦ *рівень бідності* – питома вага сімей (домогосподарств), у яких рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим від визначеної межі бідності.

Тепер викладемо основні положення Стратегії відповідно до Указу Президента України.

3.2.1. Стратегія визначає основні шляхи подолання бідності

Провідними серед них є:

- ♦ створення економічно-правових умов для збільшення доходів і зростання економічної активності працездатних громадян;
- ♦ підвищення ефективності соціальної підтримки найбільш уразливих груп населення шляхом реформування системи соціального захисту;
- ♦ політика подолання бідності має поєднуватися з політикою становлення середнього класу.

3.2.2. Оцінка рівня та масштабів бідності населення в Україні

Відповідно до прийнятих у міжнародній практиці критеріїв та на основі даних комплексного обстеження умов життя домогосподарств встановлено єдиний критерій віднесення різних верств населення до категорії бідних, який визначається за фіксованою часткою середньодушового доходу (витрат), що дає змогу виокремити групу населення, яке живе в нестатках відносно життєвого стандарту даного конкретного суспільства.

На сучасному етапі найбільш прийнятним є використання відносного критерію – 75 відсотків сукупних витрат у розрахунку на умовного дорослого. Такий критерій ураховує низький рівень життя, поширення незареєстрованих видів діяльності, значні обсяги незареєстрованих доходів населення України і відповідає міжнародній практиці.

Співвідношення вартісної величини межі обраного відносного критерію бідності з прожитковим мінімумом визначає межу бідності, рівень якої в 2000 році становив 56,6 відсотка прожиткового мінімуму.

Виходячи з установленого критерію, у 2000 році до категорії бідних в Україні належали 26,7 відсотка населення, вкрай бідних – 14,7 відсотка.

Основну частину (75 відсотків) бідних становлять домогосподарства, в яких є діти віком до 18 років. Серед бідних – сім'ї з дітьми, де всі дорослі працездатного віку, становлять 47,2 відсотка, сім'ї, в яких усі дорослі працюють, – 18,5 відсотка.

Значною за масштабами групою бідних є пенсіонери: 44,5 відсотка бідних становлять домогосподарства, де є пенсіонери, причому 41,8 відсотка з них – це домогосподарства, де є непрацюючі пенсіонери, і 9,3 відсотка – домогосподарства, у складі яких тільки пенсіонери, які не працюють.

Працююче населення також не гарантоване від ризику потрапити до категорії бідних.

Надзвичайно збільшує ризик бідності безробіття, особливо в малих містах. Якщо в сім'ї, де немає безробітних, рівень бідності становить 22,6 відсотка, то за наявності трьох і більше безробітних він підвищується до 41,5 відсотка, при цьому грошові доходи в розрахунку на умовного дорослого (споживання голови домогосподарства враховується з коефіцієнтом 1, а кожного іншого члена домогосподарства – 0,7) зменшуються майже на 60 відсотків.

Найвищі показники бідності (36 – 43 відсотки) – в Миколаївській, Луганській та Чернівецькій областях. Найменше бідність поширена у м. Києві (10,6 відсотка), а також в Одеській, Кіровоградській, Закарпатській та Харківській областях (20 – 23 відсотки).

Діюча система пільг не забезпечує надання допомоги виключно бідним верствам населення, а сприяє помітному збільшенню доходів заможних верств населення, зростанню економічної нерівності. Якщо бідна сім'я одержує у вигляді

пільг 6,1 гривні на місяць у розрахунку на умовного дорослого, то заможна – 13,1 гривні. При цьому питома вага пільг у сукупних доходах населення збільшується від 5,5 відсотка у десяти відсотків найбідніших сімей до 8,1 відсотка у десяти відсотків найзаможніших.

Зростання бідності супроводжується поглибленням майнового розшарування населення та появою багатих прошарків, чия заможність асоціюється з тіньовою та кримінальною діяльністю. Якщо серед найбіднішого населення розмір незареєстрованих доходів становить 1,7 гривні на одну особу на місяць, то серед найзаможніших – 208,2 гривні.

При значному збільшенні частки витрат, здійснених десятима відсотками найзаможніших з обстежених громадян, рівень бідності зменшився з 27,9 відсотка за дев'ять місяців 1999 року до 26,7 відсотка за такий же період 2000 року. При цьому вартісна величина межі бідності зросла на 26,4 відсотка.

З бідністю пов'язані також такі явища, як безпритульність і жебрацтво. За даними Міністерства внутрішніх справ України, у 2000 році зареєстровано 26,4 тис. бродяг, з них 9,7 тис. – молоді люди.

Отже, всі зусилля органів виконавчої влади мають бути спрямовані на розв'язання найголовнішої соціально-економічної проблеми держави – подолання бідності.

3.2.3. Етапи реалізації стратегії

Ця стратегія реалізовуватиметься в три етапи:

- ♦ перший (2001 – 2002 роки) – реалізація комплексу заходів щодо стабілізації рівня життя, усунення найгостріших проявів бідності;

- ♦ другий (2003 – 2004 роки) – створення об'єктивних передумов для стабільного зростання реальних грошових

доходів населення, забезпечення оптимального рівня зайнятості;

♦ третій (2005 – 2009 роки) – посилення орієнтації економічних процесів на більш ефективно задоволення потреб людини, зменшення глибини бідності серед найбільш уразливих верств населення, створення передумов для переходу від цієї стратегії до стратегії запобігання бідності. На даному етапі активно діятимуть усі розроблені програми соціального захисту та ефективна система соціального страхування.

Очікується, що проведення соціальних реформ надасть змогу справедливо розподіляти економічні результати шляхом:

♦ забезпечення динамічного зростання рівня реальних доходів населення;

♦ створення умов для закріплення середнього класу.

Відбудеться істотне поліпшення матеріального становища більшості населення та всього комплексу соціальних показників, що характеризують якість життя людей.

Передбачається, що на період до 2010 року прогнозні показники бідності становитимуть (у відсотках):

	2000 рік	2001 рік	2002 рік	2003 рік	2004 рік	2010 рік
Рівень бідності	26,7	26,2	26,0	25,5	25,0	21,5
Рівень крайньої бідності	14,7	13,0	12,0	10,0	8,0	3,0
Глибина бідності	22,9	22,5	21,5	20,5	19,0	18,0

3.2.4. Стратегічні напрями подолання бідності. Підвищення зайнятості населення та розвиток ринку праці

Бідність не можна подолати лише шляхом підтримки нужденних. Потрібні комплексні підходи, орієнтовані як на бідні, так і на відносно забезпечені верстви населення.

Необхідною передумовою подолання бідності є створення працездатним верствам населення умов для самостійного розв'язання проблем підвищення власного добробуту, що можливо лише в разі забезпечення продуктивної зайнятості, збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, запобігання безробіттю.

На першому етапі передбачається зупинення скорочення зайнятості в усіх сферах економічної діяльності та стабілізація тривалості пошуку роботи.

Другий етап характеризуватиметься поступовим зниженням безробіття з одночасним збільшенням обсягів зайнятості.

Метою третього етапу визначено зростання сукупного попиту на робочу силу та забезпечення кількісної і якісної збалансованості робочих місць та робочої сили.

Державна політика зайнятості населення здійснюватиметься шляхом реалізації державної та регіональних програм зайнятості за такими основними напрямами:

- ♦ збереження наявних та створення нових високопродуктивних робочих місць;
- ♦ формування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили відповідно до потреб ринку праці;
- ♦ забезпечення активної участі у міжнародному розподілі праці;
- ♦ створення умов для розвитку самозайнятості населення та підприємницької ініціативи, поширення вторинної зайнятості працездатного населення;

- ♦ створення правової основи соціально-трудових відносин на селі, що виникають внаслідок розпаювання та передачі землі у приватну власність;
- ♦ підтримка регіонів, у яких склалася критична ситуація на ринку праці, шляхом створення механізму сприяння розвитку колишніх депресивних територій;
- ♦ сприяння працевлаштуванню неконкурентоздатних на ринку праці верств населення (осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, жінок, осіб, які звільняються з місць позбавлення волі або примусового лікування) і створення надійного економічного механізму забезпечення їх зайнятості;
- ♦ забезпечення роботою працездатних осіб із сімей з дітьми;
- ♦ розвиток громадських робіт, що оплачуються за рахунок бюджетів.

3.2.5. Збільшення доходів від трудової діяльності

На першому етапі реалізації Стратегії пріоритетним напрямом має бути збільшення рівня заробітної плати – основного джерела доходів населення та забезпечення випереджального зростання номінальної заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін.

Дії другого етапу спрямовуватимуться на підвищення платоспроможності населення шляхом невпинного зниження кількості та питомої ваги працівників, які отримують заробітну плату, меншу за прожитковий мінімум, поступового наближення інших основних соціальних стандартів та гарантій (пенсій, допомоги) до прожиткового мінімуму.

----- ■ -----

Третій етап передбачає забезпечення динамічного зростання рівня реальної заробітної плати та інших доходів від трудової діяльності, підвищення купівельної спроможності населення, закріплення середнього класу, що здійснюватиметься шляхом:

- ♦ посилення мотивацій до продуктивної праці, запровадження погодинної системи оплати праці із застосуванням мінімального розміру погодинної заробітної плати;

- ♦ встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму;

- ♦ забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та недопущення виникнення заборгованості з її виплати;

- ♦ розвитку соціального партнерства і договірної регулювання трудових відносин у сфері оплати праці, вдосконалення процедури укладання колективних договорів і угод та контролю за їх виконанням;

- ♦ приведення системи організації оплати праці в сільськогосподарському виробництві у відповідність із новими умовами господарювання;

- ♦ поступової відмови від оплати праці натурою;

- ♦ легалізації всіх трудових доходів громадян шляхом зменшення оподаткування фонду оплати праці та заміни системи оподаткування доходів громадян на таку, що стимулює їх зростання.

У стислі строки необхідно розробити і прийняти закони та інші нормативно-правові акти, які визначали б механізми, що гарантують індексацію заробітної плати, пенсій, стипендій, інших соціальних і страхових виплат, відшкодування і збереження заощаджень громадян у банках. Для цього має бути створено механізми, що стимулюють заінтересованість громадян в отриманні доходів (передусім заробітної плати) через банки, а також прийнято нормативно-правові документи щодо страхування банківських вкладів населення.

3.2.6. Соціальне страхування як спосіб захисту особи від втрат доходу

Окремим стратегічним напрямом подолання бідності є запровадження страхових принципів соціального захисту працівників, що убереже їх від ризику потрапити до категорії бідних.

Система загальнообов'язкового державного соціального страхування повинна бути спрямована на посилення соціального захисту працівників і членів їх сімей від імовірної бідності внаслідок неможливості отримувати дохід у разі втрати роботи або працездатності через хворобу, нещасний випадок, каліцтво, старість чи смерть годувальника. З цією метою необхідно запровадити:

- ♦ систему пенсійного страхування, що гарантуватиме значно більший рівень пенсійного забезпечення майбутнім пенсіонерам і даватиме змогу збільшувати надалі розмір пенсії;

- ♦ систему медичного страхування, що сприятиме підвищенню якості медичного обслуговування населення та забезпеченню гарантованого рівня надання безоплатної кваліфікованої медичної допомоги у визначеному законодавством обсязі.

На першому етапі реалізації Стратегії має бути забезпечено реформування діючої солідарної пенсійної системи (системи поточних виплат), її збалансованість і сталість, що надасть змогу підтримувати купівельну спроможність нинішніх пенсіонерів.

Передбачено регулярно індексувати пенсії з урахуванням індексу цін і зростання середнього розміру заробітної плати; створення добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення, основу якої становитимуть недержавні пенсійні фонди; створення системи державного регулювання та контролю у сфері пенсійного страхування. Для цього потрібно невідкладно прийняти Закони України “Про загальнообов'язкове

державне пенсійне страхування” та “Про недержавне пенсійне забезпечення”, вжити заходів, спрямованих на посилення платіжної дисципліни зі збору на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування, завершення автоматизації персоніфікованого обліку та створення єдиної бази даних застрахованих осіб, зміцнення технічного та кадрового резерву Пенсійного фонду України.

На другому етапі необхідно забезпечити функціонування реформованої солідарної та добровільної систем недержавного пенсійного страхування, відпрацювання системи державного регулювання та контролю у сфері пенсійного страхування, створення передумов для запровадження обов’язкової накопичувальної пенсійної системи, що сприятиме досягненню більш високого рівня пенсійного забезпечення, збільшенню обсягу заощаджень населення, а отже, й інвестицій в економіку, пожвавленню фінансового ринку та економічному зростанню.

На третьому етапі має бути запроваджено відрахування внесків до обов’язкової накопичувальної пенсійної системи, забезпечення її повноцінного функціонування.

Систему медичного страхування має бути запроваджено на першому та другому етапах реалізації Стратегії шляхом прийняття Закону України “Про загальнообов’язкове державне медичне страхування”.

3.2.7. Запровадження консолідованої системи адресної соціальної допомоги та соціальних послуг

Одним із основних напрямів подолання бідності є реформування системи соціального захисту населення

шляхом поглиблення адресності державної соціальної допомоги, реалізація Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям”. Окремі пільги населенню має бути замінено на соціальні послуги.

На першому етапі реалізації стратегії необхідно реформувати систему надання державної соціальної допомоги шляхом запровадження єдиної методики обчислення середньодушового сукупного доходу сім’ї з урахуванням її доходу від власності та вдосконалення механізму фінансування державної соціальної допомоги.

Органи законодавчої та виконавчої влади мають визначити стратегію та план поступової заміни системи діючих пільг на адресну грошову соціальну допомогу чи на соціальні послуги.

На другому етапі має бути здійснено заходи адміністративно-фінансової консолідації програм надання соціальної допомоги, створення єдиної бази даних щодо одержувачів усіх видів соціальної допомоги та послуг, а також здійснено перехід до призначення всіх видів соціальної допомоги за єдиною заявою.

Пріоритетним має стати розвиток мережі нестационарних установ різних типів, що надають соціальні послуги (центри комплексного соціального обслуговування, спеціалізовані відділення соціальної допомоги вдома тощо). З цією метою на першому і другому етапах реалізації стратегії розвиватиметься система соціального обслуговування непрацездатних громадян з активним залученням до цього процесу громадських організацій, використанням волонтерської праці; здійснюватиметься перехід від бюджетного фінансування відповідних державних установ до програмного фінансування на конкурсних засадах громадських організацій, які надаватимуть такі послуги. Має бути здійснено передачу органам місцевого самоврядування повноважень щодо планування, фінансування та організації надання соціальних послуг.

На третьому етапі потрібно перейти до єдиної централізованої та максимально спрощеної системи

соціального обслуговування населення за всіма державними соціальними програмами, використовуючи для цього високопродуктивні новітні інформаційні технології.

Необхідно невідкладно встановити та затвердити критерії межі бідності з урахуванням їх регіональних відмінностей, розмір опікуваного державою доходу, розробити і внести на розгляд Верховної Ради України законопроект про соціальні послуги, завершити розроблення та впровадження державних соціальних стандартів, створити ефективне законодавче та нормативно-правове поле для благодійництва та меценатства.

3.2.8. Соціальна підтримка осіб з обмеженими фізичними можливостями

Однією з найважливіших умов подолання бідності повинна стати реальна політика держави щодо підтримки осіб з обмеженими фізичними можливостями з метою максимальної їх адаптації до суспільного життя, професійної реабілітації, створення умов для їх зайнятості та запобігання соціальній ізоляції.

Суспільно-соціальна інтеграція зазначених осіб забезпечуватиметься шляхом:

- ♦ вільного (безбар'єрного) доступу осіб з обмеженими фізичними можливостями до всіх державних установ, громадських місць. Для цього необхідно невідкладно заборонити приймання в експлуатацію об'єктів соціальної інфраструктури та житла, що не забезпечують вільного доступу до них зазначених осіб;

- ◆ навчання дітей-інвалідів у загальноосвітніх навчальних закладах і створення умов для реалізації їх потенційних можливостей у всіх сферах суспільного життя;
- ◆ удосконалення організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності, надання реабілітаційної допомоги населенню;
- ◆ запровадження порядку обов'язкової участі роботодавців у забезпеченні реабілітації працівників, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;
- ◆ надання державної підтримки громадським організаціям інвалідів і спеціалізованим підприємствам, які використовують працю осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- ◆ участі представників громадських організацій інвалідів у формуванні державної політики щодо запобігання інвалідності;
- ◆ соціальної підтримки осіб з обмеженими фізичними можливостями та контролю за її реалізацією.

3.2.9. Соціальна підтримка сімей з дітьми та дітей, позбавлених батьківського піклування

У зв'язку з поширенням бідності необхідно особливу увагу звернути на сім'ї з дітьми, передусім багатодітні, неповні та з дітьми віком до трьох років або з дітьми-інвалідами. З метою забезпечення всім дітям рівного доступу до освіти, медичного обслуговування, професійної підготовки мають бути створені умови для:

- ◆ розвитку нових соціальних технологій підтримки сім'ї та стимулювання добровільного страхування життя дітей і молоді;

- ♦ надання молодим громадянам пільгових кредитів для здобуття освіти у вищих навчальних закладах;
- ♦ запровадження довгострокового пільгового кредитування молодих сімей;
- ♦ забезпечення державних соціальних гарантій на медичну допомогу та освіту, харчування та забезпечення дітей раннього віку, оздоровлення, соціальну підтримку;
- ♦ соціальної підтримки на безкоштовне медикаментозне оздоровлення та відпочинок;
- ♦ профілактики бездоглядності і правопорушень у дитячому та молодіжному середовищі шляхом реалізації спеціальних соціальних програм;
- ♦ надання додаткових державних гарантій соціальної реабілітації та адаптації дітей, які перебувають у скрутних життєвих обставинах, у тому числі дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей-інвалідів, дітей, які потерпіли від екологічних і техногенних катастроф;
- ♦ запобігання поширенню соціального сирітства та бездоглядності, безпритульності;
- ♦ соціального супроводу, обслуговування, трудового та побутового влаштування неповнолітніх, які повернулися з місць позбавлення волі;
- ♦ безперешкодної діяльності громадських і благодійних організацій, що працюють у цій сфері.

3.2.10. Поліпшення житлових умов соціально вразливих верств населення

Серед найгостріших проблем бідності слід особливо звернути увагу на житлові проблеми (відсутність житла, невідповідність житлових умов санітарним нормам, тенденція до перекладання нерозв'язаних економічно-

господарських проблем житлово-комунального господарства на населення).

Для розв'язання цих проблем передбачається:

♦ *на першому етапі* реалізації стратегії розпочати формування органами місцевого самоврядування разом з місцевими органами виконавчої влади житлового фонду соціального призначення шляхом будівництва нових, реконструкції існуючих гуртожитків та жилих будинків, переведення житла з фондів загального і спеціального призначення до житлового фонду соціального призначення за рахунок житла, конфіскованого на підставі судових рішень, добровільно подарованого державі або визнаного в установленому порядку безхазяйним, придбання житла на ринку нерухомості, а також створити гарантійні економічні механізми одержання кредитів на будівництво або поліпшення житла;

♦ *на другому і третьому етапах* завершити формування житлового фонду соціального призначення, реструктуризацію підприємств житлового господарства, їх приватизацію з метою розвитку конкурентного обслуговування та утримання житла, зменшення витрат у житлово-комунальному господарстві, проведення ефективної енергозберігаючої політики.

Слід невідкладно вдосконалити механізм надання населенню субсидій на оплату житлово-комунальних послуг, розпочати створення нормативно-правової бази для розвитку конкурентного середовища у сфері надання житлово-комунальних послуг і визначення державних соціальних нормативів у сфері житлово-комунального обслуговування.

3.2.11. Моніторинг реалізації стратегічних напрямів подолання бідності

Для забезпечення реалізації стратегічних напрямів подолання бідності проводитиметься моніторинг ефективності та адресності заходів щодо соціальної підтримки окремих груп населення. Моніторинг передбачатиме:

- ♦ визначення межі бідності та спостереження за її змінами;
- ♦ складання переліку та розроблення методології розрахунку основних характеристик – індикаторів бідності з наступним запровадженням спостереження та аналізу;
- ♦ дослідження ефективності проведення заходів, спрямованих на подолання бідності, визначення неохоплених соціальною підтримкою груп населення, які потребують допомоги держави, а також розроблення пропозицій щодо застосування до них діючих механізмів соціальної підтримки;
- ♦ моделювання соціально-економічних наслідків змін механізмів соціальної підтримки окремих груп населення.

Координація моніторингу стратегічних напрямів подолання бідності здійснюватиметься Міністерством праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України.

Відповідно з Указом Президента України Кабінет Міністрів України за участю Національного банку України розробили та затвердили Комплексну програму забезпечення реалізації стратегії подолання бідності в країні.

Головні принципи стратегії подолання бідності в країні полягають у наступному:

- ♦ реформування системи соціальної підтримки населення шляхом консолідації всіх соціальних програм і видів допомоги;

- ◆ інтеграція осіб з обмеженими фізичними можливостями у суспільне життя;
- ◆ підвищення рівня продуктивної зайнятості населення;
- ◆ вжиття заходів щодо блокування найгостріших проявів бідності.

3.3. Методи соціальної роботи

Метод (від гр. *metodos* – дослідження) – планомірний шлях пізнання істини; прийом, спосіб або образ дії; спосіб досягнення мети і т. д. На сьогодні існує понад 200 визначень поняття “метод”. Герберт Нойнер, наприклад, під методом соціальної роботи пропонує розуміти “певну послідовність способів взаємодії соціального працівника і клієнта, спрямовану на досягнення поставленої мети шляхом вирішення назрілої проблеми”. Способи взаємодії в даному випадку виступають в ролі прийомів. Сукупність методів – методика, наука про методи – методологія.

У сучасній літературі існує одночасно декілька підходів до класифікацій методів соціальної роботи. *Перший підхід* – це зарубіжна концепція, яка визначає на сьогодні класичні методи соціальної роботи: індивідуальна допомога клієнту, соціальна групова терапія, соціальна робота у громаді¹.

Представником цієї концепції можемо вважати Мері Річмонд, яка, до речі, індивідуальний метод поділяла на безпосередній та опосередкований методи лікування. За її думкою, безпосередній метод – це вплив на клієнта через пропозиції, поради, умовляння, дискусії, щоб залучити його до прийняття рішень. Метод опосередкований – це вплив на

¹ *Нойфельд И.* Методы социальной работы // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва; Тула, 1993 – Т. 1.

довкілля, можливість через соціальне оточення змінювати ситуацію клієнта на краще¹.

Що ж розуміли наші зарубіжні колеги під цими трьома методами соціальної роботи? Звернемося до статті І. Нойфельда “Методи соціальної роботи”, де він розтлумачує ці методи як індивідуальну соціальну допомогу й основну форму соціальної діяльності. Соціальна групова робота класифікується як метод соціальної роботи, який допомагає індивідам через взаємодію з колективом підняти власну дієздатність краще зрозуміти і вирішити особисті, групові та громадські проблеми, використовуючи при цьому усі свої здібності і можливості².

До речі, ця стаття цікава для нас і тим, що в ній постійно переплітаються терміни “метод та форма”, коли індивідуальна соціальна допомога розглядається як основна форма соціальної діяльності, а соціальна групова робота – як форма або метод соціальної діяльності³. Ми бачимо, що метод та форма використовуються як синоніми, і це яскравий показник, тому що майже в усій літературі ми не можемо знайти визначення та чітке відокремлення форм та методів соціальної роботи.

Далі класична зарубіжна концепція стала поповнюватися методом сімейної терапії⁴. Д.-Д. Сноу визначає метод сімейної терапії як можливість терапевтичного впливу на дитину або дорослого клієнта через його сім'ю, у якій він отримав різні відхилення.⁵ Концепція класичних методів та методу сімейної терапії розповсюджена у США, Англії та Німеччині.

Російські вчені Л. С. Алексєєв, П. В. Бобкова, Г. Ю. Бурлака у “Довідковому посібнику з соціальної роботи” досить детально пояснюють такі класичні методи соціальної роботи. За їхньою думкою, індивідуальна соціальна робота необхідна для допомоги індивідам і сім'ям

¹ Шапиро Б. Ю. Психосоциальное консультирование как технология социальной работы // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы, 2001. – № 3.

² Нойфельд И. Методы социальной работы // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт, том 1. – Москва; Тула, 1993.

³ Там само.

⁴ Там само.

⁵ Сноу Д.-Д. Семейная терапия как метод социальной работы // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт, том 1. – Москва; Тула, 1993. – С. 158.

вирішити психологічні, межособистісні, соціоекономічні проблеми через особисту взаємодію з клієнтами. Групова соціальна робота – форма або метод, який має за мету передати груповий досвід для розвитку фізичного і духовного потенціалу, формування соціальної поведінки клієнта. Громадська соціальна робота дозволяє розширити масштаби соціальної допомоги серед міського населення, є засобом координації традиційних методів і об'єднання організаторів соціальної роботи, стимулює зміни потреб, очікуваних інтересів громадян.¹ Але вважають, що така класифікація недостатньо відкриває сутність соціальної роботи, та пропонують варіант цієї класифікації за професором Вищої католицької школи соціальної роботи Юргеном Гризом, який визначає два рівні систематизації. Первинний рівень – це індивідуальна терапія, сімейна і групова терапія. Вторинний – супервізія, планування, консультування, супровід, розвиток організації, менеджмент².

Другий підхід до класифікації методів можна знайти вже у російського вченого С. В. Терерського у навчальному посібнику “Введение в социальную работу”. Цей автор виділяє дві групи методів залежно від способів досягнення науково-дослідницьких та практичних цілей соціальної роботи: науково-дослідницькі та перетворювальні методи, – та визначає їх як методи наукових досліджень, засоби, за допомогою яких вчені одержують інформацію, яку використовують для створення наукових теорій і напрацювання практичних рекомендацій. Методи перетворення соціальної дійсності – це способи професіонального впливу соціального працівника на клієнта, соціальне оточення задля вирішення певних задач³.

С. В. Терерський дуже детально описує дані групи методів і виділяє наступні підгрупи:

¹ Справочное пособие по социальной работе / Л. С. Алексеев, П. В. Бобкова, Г. Ю. Бурлака и др. ; под ред. А. М. Панова, Е. И. Холостовой. – М., 1997. – С. 153-154.

² Там само. – С. 154.

³ *Терерский С. В.* Введение в социальную работу: пособие для высшей школы. – М.: Академический проект, 2001.

1. Загальнологічні методи: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, моделювання, проектування.

2. Загальнонаукові методи: аналіз літературних джерел; теоретичний аналіз і синтез соціально-педагогічних досліджень; спостереження у природних умовах у процесі тестування, спільних заходів тощо; вивчення та узагальнення досвіду; експеримент; метод експертних оцінок.

3. Історичні методи: порівняльно-історичний метод для визначення закономірностей, повторення історичних процесів, генетичний метод (виявлення походження, причин і стадій явища), структурний метод (встановлення зв'язків окремих елементів з усією системою) тощо.

4. Соціологічні методи: анкетування, інтерв'ю; соціометрія; моніторинг.

5. Психологічні методи: ланкові й апаратурні тести (індивідуальні і групові).

6. Методи математичної статистики.

Якщо за основу взяти характеристику способів впливу на стан та поведінку особи або соціальної громади, можна визначити три групи: соціально-економічні, організаційно-розпорядчі, психолого-педагогічні.

Група *соціально-економічних методів* впливає на соціальні та економічні потреби та інтереси через натуральну і грошову допомогу, пільги, компенсації, патронаж, побутове обслуговування, моральне заохочення тощо.

Організаційно-розпорядчі методи зорієнтовані на мотиви поведінки людей, громадську та трудову дисципліну, почуття відповідальності, обов'язку і спираються на нормативно-правові акти. Між організаційними і розпорядчими методами є певна різниця. Перші закріплюють права, повноваження, обов'язки, відповідальність і забезпечують попереджувальний управлінський вплив на рішення задач соціальних служб. Розпорядчі методи дозволяють здійснити оперативні дії, розподілити сили і засоби, нові задачі, а також позбавитися прихованих недоліків.

Основні організаційно-розпорядчі методи: регламентування, нормування, інструктування, підбір кадрів, контроль, перевірка виконання тощо.

Регламентування розробляє і уводить в дію обов'язкові для виконання накази, типові положення, посадові інструкції, штатний розпис тощо.

Нормування установлює нормативи як орієнтир у діяльності соціального працівника (кількість клієнтів, час обслуговування тощо).

Інструктування пояснює обстановку, задачі, труднощі і наслідки неправомірних дій клієнта, попереджає, радить тощо, як правило, за допомогою консультативної, інформаційної і методичної діяльності, направленої на захист його громадянських свобод.

Психолого-педагогічні методи впливають на клієнта через механізм регуляції його самопочуття і поведінки за допомогою методів переконання через пояснення, аргументовані рекомендації, приклади, зразки; соціологічні дослідження, спостереження, інформування, гуманізацію умов праці, побуту, розширення для прояву творчих можливостей особи тощо. Методи цієї групи – вивчення результатів діяльності клієнтів, соціальна терапія (індивідуальна, групова, трудова, терапія самовиховання, дискусії, психотерапія, сімейна терапія, ігрова терапія, соціодрама, психодрама тощо), сповідальний метод.

Біографічний метод вивчає наслідки докладених зусиль, реальних змін у життєвих позиціях, системі цінностей, вивчає результати діяльності клієнтів: плани і звіти керівників установ, щоденники, журнали, інші документи; результати діяльності – твори, технічні саморобки, наочні посібники, кіно-, відеофільми, довідкові каталоги; тематичні картотеки; звукозаписи бесід, докладів, дискусій тощо.

Соціальна терапія цілеспрямовано і систематично надає допомогу особі або групі, врегульовує почуття, імпульси, думки, стосунки (за І. Г. Зайнишевим). Соціальна терапія виправляє, коректує поведінку, попереджає

дисфункції, забезпечує нормальний розвиток, самоствердження особи.

Індивідуальна терапія вирішує проблеми конфіденційного характеру (зівалтування, сімейні конфлікти тощо) з тими, хто не бажає брати участі у груповій терапії.

Групова терапія націлена на допомогу в подоланні емоційних порушень, соціальних недоліків під керівництвом соціального працівника або професійного терапевта. Групи – 6-8 чоловік, займаються протягом 90 хвилин на тиждень. Є навчальні групи (отримання знань, висловлення думок, обговорення проблем); спільна діяльність, спорт, відвідування театру з подальшим обговоренням тощо; батьківські; чоловічі і жіночі. Психотерапевтичними процедурами є релаксація, пантоміма, розігрування рольових ситуацій, виклад біографій, обговорення анонімної історії хвороби, опис сновидінь, фантазій, асоціацій тощо.

Сімейна терапія – діяльність соціального працівника з групою членів сім'ї з метою перегляду ролей, обов'язків членів сім'ї, сприяння більш гнучкій поведінці, причому, спираючись на актуальні вербальні і невербальні дії членів групи.

Трудова терапія ґрунтується на тонізуючому та активізуючому впливі праці на психофізичну сферу людини, організовує спільну діяльність, полегшуючи стосунки між людьми, знімаючи напруженість, хворобливі переживання.

Терапія самовиховання має за основу самовивчення, самооцінку; переоцінку власної особи; самоаналіз, переоцінку минулого, вияв індивідуальних психологічних бар'єрів; використання одержаних результатів у повсякденному житті і діяльності.

Дискусійна терапія передбачає знайомство членів групи; обговорення очікувань клієнтів, переживань і обговорення групового напруження, пов'язаного з різницею між очікуваннями і реальністю; формування адекватного ставлення до проблеми, яку необхідно вирішити, активної

— ■ —

мотивації до участі в групі, нормам і традиціям групи; аналіз динаміки, розвитку і корекції внутрішньогрупових стосунків, закріплення досягнень; обговорення результатів терапії, підведення підсумків; рефлексію.

Соціодрама – метод колективної, групової терапії. Сутність його у тому, що проблема соціальних груп і конфліктні стосунки між групами виступають у стихійно організованих сценах.

Психодрама використовується у груповій терапії, коли людина виконує різні ролі, зображуючи себе у стресових ситуаціях соціального характеру або грає ролі своїх антиподів.

Ігрова терапія як форма психотерапії слугує полегшенню спілкування. Учасники користуються іграшками, щоб зобразити ситуації і конфлікти, котрі неможливо або складно вербалізувати.

Сповідальний метод як форма психотерапії позбавляє від психічних стресів, труднощів взаємозв'язку із соціальним оточенням, передбачає спілкування соціального працівника і клієнта наодинці.

Якщо класифікувати методи соціальної роботи за кількістю задіяних людей, то можна розділити методи на індивідуальну та групову соціальну роботу.

Індивідуальна соціальна робота – напрям, система цінностей, вид практики для допомоги індивідам у рішенні психологічних, міжособистісних, соціоекономічних проблем через особистісну взаємодію з ними.

Групова соціальна робота передбачає взаємодію невеликої групи осіб із спільними інтересами і загальними проблемами для досягнення цілей.

У соціальній роботі використовуються методи, характерні лише для цього виду професійної діяльності: метод соціального діагностування, метод втручання у критичних випадках, метод роботи у спільності, метод роботи на вулицях.

До методів *соціального діагнозу* (соціальної діагностики), за І. Г. Зайнишевим, входять:

◆ збір відомостей про інфраструктуру, чисельність, склад і динаміку населення тощо;

◆ вивчення історії заселення і освоєння певної території, зміна складу місцевого населення, його занять і традицій тощо;

◆ інформаційно-цільовий аналіз документів, статей із місцевої та центральної преси, матеріалів електронних засобів інформації, листів, скраг тощо;

◆ аналіз соціально-просторового розподілу і динаміки народжуваності і смертності населення, залежність якості життя від природних і соціальних факторів.

Метод втручання у критичних випадках вперше застосовувався у США у 1847 р., коли Церква захистила дитину, яка зазнала насилля у сім'ї, і в усій країні стали створюватися товариства на захист дітей проти жорстокого поводження.

Метод роботи із спільнотою є засобом координації традиційних методів і соціально-політичним засобом задоволення інтересів, потреб, очікувань громадян. Застосовані методи з'ясовують сутність і типи проблеми, аналізують причини, розробляють плани, стратегії, залучають необхідні ресурси, виявляють лідерів, регулюють стосунки між членами громади для полегшення зусиль.

Метод роботи на вулицях – відкритий метод соціальної роботи, зорієнтований на проблеми вулиці, який вирішує їх превентивними заходами:

◆ попередження виникнення груп молоді, особливо вуличних, через установлення випадкових контактів з ними у періоди зборів і проведення дозвілля;

◆ визначення потреб і проблем вуличних груп молоді і надання їм відповідної допомоги – індивідуальної та групової;

◆ запобігання чисельного збільшення груп, сприяння їхньому зникненню і направлення їхньої активності у менш агресивний напрямок;

◆ відбір підлітків вуличних груп, спроба залучити їх у молодіжні групи, які перебувають під педагогічною опікою соціальних працівників;

- ♦ пошук приміщень для вуличних груп молоді та проведення й організація екскурсій для прискорення процесу їхньої соціалізації або ресоціалізації;
- ♦ устанавлення контактів з наркоманами, переадресація їх у відповідні заклади і до відповідних фахівців;
- ♦ залучення підлітків до підтримки однолітків, формування загонів добровільних помічників соціальних педагогів і соціальних працівників¹.

Аналіз цієї інформації показує, що С. В. Терерський намагався представити нам дві класифікації методів, до речі, підключаючи до класифікації і класичні методи. Даний підхід є досить конкретним та детальним, але не є системним, тому що спочатку нам наводяться науково-дослідницькі та перетворювальні групи методів з своїми підгрупами, потім – індивідуальні та групові, вже без підгруп (просто визначення), а потім – окремо даються методи діагностики, втручання у критичних ситуаціях, робота на вулиці та робота в громаді, ці методи випадають з системи, даної спочатку.

Третій підхід до класифікації методів, який запропонували С. Косянчук, В. Сидоров у “Вступі до курсу “Соціальна робота”², є досить обґрунтованим та інтегрованим. Це спроба об’єднати усі попередні класифікації:

<i>Основна класифікація</i>	<i>Вирізнявані методи чи групи методів</i>
1. Ступінь спільності клієнтів	1.1. Методи індивідуальної соціальної роботи. 1.2. Методи групової соціальної роботи. 1.3. Методи соціальної роботи в общині.
2. Зміст і характер соціальної роботи	2.1. Група соціально-економічних методів соціальної роботи. 2.2. Група організаційно-розпорядчих методів соціальної роботи. 2.3. Група психолого-педагогічних методів соціальної роботи.

¹ Терерський С. В. Введение в социальную работу: пособие для высшей школы. – М.: Академический проект, 2001. – С. 85-95.

² Косянчук С., Сидоров В. Вступ до курсу “Соціальна робота” Ч. 1. Інтерв’ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996.

<i>Основна класифікація</i>	<i>Вирізнявані методи чи групи методів</i>
3. Сфера застосування: виховання підростаючого покоління	3.1. Метод стимулювання і залучення до дії. 3.2. Метод репродукування. 3.3. Метод закріплення та збагачення. 3.4. Метод сприяння творчості.

Більш детально автори розглядають методи індивідуальної роботи, порівнюючи визначення даних у зарубіжній та російській практиці соціальної роботи та визнаючи, що “більшість дефініцій цієї групи методів соціальної роботи “підкреслюють аспект адаптації індивіда до його соціального оточення, а не необхідність зміни соціальних умов, що викликали критичний стан”, що в окремих випадках суттєво знижує ефективність її застосування”¹. Такий підхід знайшов своє відображення також у методичному посібнику “Соціальна робота з сім’єю у системі міського самоуправління” під ред. В. П. Малихіна, де авторами детально розглядаються перші дві групи методів.²

Четвертий підхід до класифікації методів соціальної роботи визначив, у свій час, Український державний центр соціальних служб для молоді у Концепції діяльності ДЦССМ, виходячи з того, що соціальна робота включає до себе різноманітні сфери діяльності: “Методи в соціальній роботі визначаються як комплекс професійних заходів та прийомів, спрямованих на досягнення завдань, які визначаються соціальною політикою.

Психологічні методи: діагностика, корекція, психотерапевтичні тренінги, психологічний відбір, психологічна адаптація, аутотренінг, методи психотерапії.

Педагогічні методи: формування свідомості, методи організаційної діяльності, методи стимулювання, ігрові методи, методи включення, соціальне навчання, методи схвалювання і засудження.

¹ *Косянчук С., Сидоров В.* Вступ до курсу “Соціальна робота”. Ч. 1. Інтерв’ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996. – С. 14-15.

² *Социальная работа с семьей в системе местного самоуправления : учеб. пособие / под ред. В. П. Малихина.* – М. : Социально-технологический институт МГУС, 2000. – С. 127-141.

Соціологічні методи: метод спостереження, соціометричний метод, експеримент, метод експертних оцінок, аналіз документів. Власне методи: агітація, пропаганда, аналіз соціуму, соціальна реклама.”

До класифікації такого підходу подібна точка зору російського вченого В. І. Курбатова, він поділяє усі методи на методи рішення задач та методи отримання знань; до методів рішення задач відносяться соціологічні, психологічні тощо, до методів отримання знань – комунікативні, філософські, логічні¹.

П'ятий підхід до класифікації методів соціальної роботи належить російському вченому В. І. Курбатову у посібнику “Соціальна робота”. Він виділяє теоретичні та практичні методи. До теоретичних відносяться загальнонаукові методи – порівняння, аналіз, ідеалізація, узагальнення, сходження від абстрактного до конкретного, індукція, дедукція тощо. До практичних методів відносяться біографічний метод, метод консультування, метод соціального моделювання, метод оцінки ефективності соціальної роботи².

Шостий підхід до класифікації методів соціальної роботи викладений Н. С. Матвійчуком у посібнику “Соціальна робота в Україні: теорія, практика”, який, наприклад, поділяє їх на наступні групи:

а) *за сферою впливу*: економічні, політичні, соціально-психологічні і т. д.;

б) *за способом впливу*:

♦ переконання (бесіда, розповідь, лекція, позитивний приклад);

♦ формування позитивного досвіду (вправа);

♦ корекції (заохочення і покарання);

в) *за ступенем охоплення*:

♦ індивідуальної роботи;

♦ групової роботи;

♦ роботи в мікросоціальному середовищі.

¹ Социальная работа / под общ. ред. В. И. Курбатова. – Ростов-на Дону, 1999. – С. 99-100.

² Там само. – С. 210-213.

----- ■ -----

Методи індивідуальної соціальної роботи реалізуються в ситуації “один на один”, коли соціальний працівник спільно з клієнтом вирішує його особистісні і соціальні проблеми. Типовими індивідуальними проблемами в практиці соціальної роботи є емоційні проблеми, сімейні та особистісні кризи, сімейні конфлікти, проблеми на виробництві і в школі, втрата роботи і т. ін. Розглянемо найпоширеніші методи індивідуальної соціальної роботи.

Метод вирішення проблем (розроблений Х. Перлман) ґрунтується на базовому постулаті психодинамічної концепції, згідно з яким все людське життя є “проблемно-вирішальним процесом”. Завдання соціального працівника полягає в тому, щоб допомогти клієнту в цих обставинах.

Основу *психосоціального методу* (запропонований Ф. Холліс) складає з'ясування причин девіантної чи дезадаптивної поведінки суб'єкта, створення “історії хвороби клієнта”. Метод передбачає складну діагностику “особистості в ситуації”, при зацікавленій участі самого клієнта. Психосоціальний метод інтенсивно застосовується у випадках усвідомлення клієнтом своїх індивідуальних і соціальних проблем, наприклад, проблем, пов'язаних зі здоров'ям.

Метод втручання являє собою сукупність дій для полегшення сприймання клієнтом актуальних проблем. Визначення стану проблеми і точного виконання завдань є головними складовими успішного вирішення цієї проблеми. Даний метод був запропонований у 1970 році Рідом і Енштейном і перевірений в результаті широкої емпіричної практики в соціальних агентствах.

Метод поведінкового підходу зосереджується на особистісних ресурсах навколишнього середовища, які можуть бути мобілізовані, щоб стимулювати та зберігати мінливу поведінку. В процесі допомоги клієнту модифікація поведінки здійснюється за двома напрямками: оперантна зміна поведінки і респондентна зміна поведінки.

Метод екологічного підходу пропонує покращання взаємодії людини і навколишнього середовища на основі позитивного взаємообміну. “Людина – навколишнє

середовище” розглядаються як взаємодоповнюючі системи, де людина має таке оточення, яке вона формує відповідними способами.

Метод психологічного підходу Ранка передбачає концентрацію уваги на процесі надання допомоги, проявляючи значно менший, ніж психоаналітики, інтерес до “дитячих” переживань клієнта. Воля і здатність до змін – ось ті домінанти, що лежать в основі теорії і практики даного підходу.

Кризово-орієнтований метод являє собою комбінований метод, що використовує елементи психотерапії, практичної психології і раціональних дискусій у соціальній роботі. Він застосовується у випадках таких кризових станів, як тривога, почуття сорому, провини, ворожості і т. ін.

Біографічний метод детально розкриває російський вчений, доктор історичних наук, професор О. І. Холостова у “Словнику-довіднику з соціальної роботи”¹ та у співавторстві з Л. Г. Гусяковою у навчальному посібнику “Основи теорії соціальної роботи”². Вона визначає як основний метод створення соціальних біографій, який базується на вивченні особових документів, що дозволяє досліджувати суб’єктивні сторони громадського життя. Цей метод формалізує взаємозв’язок людини із соціальними процесами та ситуаціями. Існують різноманітні форми біографічного метода: інтерв’ю, свідчення родичів, переписка, фотографії, автобіографічні фрагменти, повідомлення про життя та його етапи тощо. Варіант цього методу – сімейна біографія, яка дозволяє з’ясувати внутрішні фактори, що впливають на становлення і соціальне функціонування людини. Сім’я як один з інститутів соціалізації має багатий спектр ресурсів, від яких у подальшому залежить спосіб життя і діяльності людини. Метод “історія сімей” дозволяє виділити механізми соціалізації: стилю, рівнів, моделей поведінки, ціннісних орієнтацій, життєвих позицій тощо. Комплексне психосоціальне моделювання у соціальній роботі є в усіх

¹ Словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е. И. Холостовой. – М., 2000.

² Гусякова Л. Г., Холостова Е. И. Основы теории социальной работы. – М., 1997. – С. 43-54.

стадіях дослідження. Будь-яка соціальна підсистема як об'єкт вивчення теорії соціальної роботи, наприклад, соціальна група, сім'я тощо, має спільні соціальні властивості, зокрема, процедури обміну інформацією, певні потреби тощо. Для опису поведінки цих систем існує математичний апарат (класична теорія ігор, у т. ч. теорія диференціальних ігор, імітаційне моделювання тощо), який дозволяє описати взаємодію елементів цих підсистем у світлі їх координат¹.

Раціональний метод індивідуальної соціальної роботи запропонований Г. Вернером як альтернатива психоаналітичним моделям індивідуальної роботи. В його основі лежать положення когнітивної теорії і міркування, що інтенсивність дій залежить від сили волі індивіда. Мета методу полягає у зміні свідомості клієнта, яку розуміють як сукупність проявів емоцій, уяв і поведінки клієнта. Даний метод застосовується в тих випадках, коли клієнт шукає допомоги в розумінні своєї проблемної ситуації.

Метод терапії реальністю був запропонований В. Глассером. Його основу складає положення про те, що людині необхідно бути любимою і відчувати свою цінність, а для цього необхідна відповідна поведінка. Мета методу полягає в тому, щоб допомогти людям зрозуміти і прийняти відповідальність за свою власну поведінку.

У практиці індивідуальної соціальної роботи використовуються й *інші методи* індивідуальної роботи, які застосовують до випадків агресивної поведінки, сексуальних негараздів, до проблем наркотичнозалежних осіб і т. ін. До таких видів індивідуальної роботи можна віднести ігрову терапію, сексуальну терапію, психодраму, техніку "відрази" тощо.

Соціальна групова робота – це напрям практичної діяльності, функції якої поширюються на різні галузі людської життєдіяльності – від благоустрою та освіти до адаптації і становлення.

¹ Словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е. И. Холостовой. – М., 2000. – С. 172-173.

Згідно з підходом Г. Кнопки, *групова робота є практичним методом* соціальної роботи, який допомагає особистості розширювати своє соціальне функціонування і через цілеспрямований досвід групи більш ефективно справлятися зі своїми індивідуальними, груповими проблемами чи в мікросоціумі.

Одним із найпоширеніших методів групової соціальної роботи є *метод інтерперсональної допомоги* при роботі в малих групах, де використовується груповий контекст для досягнення як індивідуальних, так і групових цілей. Групова соціальна робота включає різні види діяльності: розвиток цілої групи й окремого члена групи, розвиток взаємної допомоги і підтримки членів групи, використання групового процесу для життєдіяльності групи, розвиток автономності в групі.

До групової соціальної роботи відноситься метод інтерперсональної допомоги. “Головними методами професійної соціальної роботи в мікросоціальному середовищі є соціальне планування, планування мікросоціального в середовищі, розвиток територіального самоуправління, соціальні акції в мікросоціальному середовищі, макропрактика”¹.

До основних цілей групової соціальної роботи можна віднести: посередницький обмін між клієнтами, спілкування, самоусвідомлення існуючих проблем, реалістичне оцінювання своїх проблем, прийняття соціальних норм і цінностей.

Соціальна робота в мікросоціальному середовищі являє собою професійну допомогу індивідам, групам, колективам, що проживають на єдиній території і мають спільні проблеми. Головними методами професійної соціальної роботи в мікросоціальному середовищі є соціальне планування, планування мікросоціального середовища, розвиток територіального самоуправління, соціальні акції в мікросоціальному середовищі, макропрактика.

Мікросоціальне середовище висуває специфічні вимоги до професійної компетенції. Серед них – уміння проводити

¹ Там само. – С. 33-34.

наукові дослідження на основі соціальних, психологічних, демографічних, статистичних даних; вміння правильно аналізувати і інтерпретувати одержану інформацію, щоб адекватно представляти ситуацію розвитку спільноти та її проблеми.

Ефективність використання того чи іншого методу соціальної роботи залежить від багатьох чинників, серед яких варто відзначити особистісні і професійні якості соціального працівника, психофізіологічні особливості клієнта, рівень взаємовідносин між працівником і клієнтом, складність проблеми, що вирішується, та ін. Слід відмітити, що жоден з методів соціальної роботи не є універсальним. Тому кінцевий результат роботи соціального працівника перебуває у прямій залежності від вдало розробленої методики вирішення існуючої проблеми та вміння соціального працівника використовувати той чи інший метод роботи.

Сукупність методів, прийомів і засобів діяльності соціального працівника в конкретній ситуації становлять технологію вирішення проблеми.

г) *за засобом виконання:*

- ♦ педагогічні (методи перспективи, колективної діяльності, самовиховання);
- ♦ психологічні (методи психодіагностики, психотерапії);
- ♦ соціологічні (біографічний, анкетування, опитування, тестування).

Н. С. Матвійчук окремо розглядає методи управління. При цьому він зазначає, що “управління – цілеспрямований систематичний вплив на систему з метою покращання її функціонування (підвищення ефективності її діяльності)”.

Будь-який управлінець виконує загальні (властиві кожній особі – планування, організація, координування, контроль, регулювання, облік, аналіз) та спеціальні (властиві лише конкретній посаді – директора, заступника) функції.

Функції виконуються шляхом використання методів управління (способів впливу на учасників процесу управління).

До методів управління відносяться:

1) *організаційні* (інструктаж, нормування, розпорядчий акт, звільнення);

2) *спеціальні* (наради, конференції, з'їзди, семінари, круглі столи);

3) *соціально-психологічні* (формування суспільної свідомості, моральне заохочення, вплив на основі традицій (дати), створення відповідного мікроклімату, методи соціологічних досліджень і т. д.);

4) *економічні* – методи матеріального стимулювання (премії, підвищення заробітної плати), економічне планування, бюджетне управління.

І тепер дещо про зовсім нову ділянку соціальної роботи – соціальну роботу в школі. Методи соціальної роботи у школі:

1) *групова робота* зі школярами у позаурочний час (виконання запланованих заходів та організація дозвілля);

2) *організація занять* (наприклад, ігрові уроки, проведення тренінгів у ході уроків і т. д.);

3) *співучасть і організація заходів* (поїздки, екскурсії, свята, відпочинок у таборах);

4) *робота з батьками*, представляє інтереси батьків;

5) *професійна орієнтація і професійна підготовка*, допомога у зміні професії;

6) *консультування* (особливо – інтегративні форми консультування для школярів, батьків і учителів; консультування навчальних груп (класів); робота з вчителями);

7) *робота з організаціями*, планування роботи, співробітництво в галузі шкільної політики;

8) *супервізія* – консультування, спрямоване на забезпечення ефективності і якості професійної роботи;

9) *наукове обґрунтування, супровід і оцінювання*.

Таким чином, на практиці накопичений значний досвід пошуку засобів впливу на клієнта з метою підтримки його особистого стану на такому рівні, який дозволяє особистості вести активний спосіб життя.

Оскільки методи соціальної роботи є інструментами управлінської діяльності як волонтера, так і кадрового соціального працівника, а також притаманним і керівникам органів соціальних служб різного рівня, то тут має бути досягнутий компроміс.

Компроміс полягає у тому, що до провідних методів соціальної роботи треба відносити такі засоби професійної діяльності персоналу та волонтерів, які вживаються ними за будь-яких обставин і у будь-якому стані клієнта.

Відповідно до видів соціальної діяльності вищезазначені засоби впливу на клієнта можуть застосовуватись персоналом або волонтерами у “чистому” варіанті або у певній комбінації їх між собою, тоді можна виділити:

Методи обслуговування – інформування, аналіз педагогічних ситуацій, аналіз психологічних ситуацій, заохочення, традиції, доручення, ділові та рольові ігри, опитування, змагання, метод прикладу.

Методи супроводу – опитування, спостереження, перенавчання, переконання, заохочення, самоаналіз, сімейна терапія, побутове обслуговування, фасилітація, інгібіція, нормування, контроль, показ перспективи, регламентування.

Методи профілактики – аналіз соціуму, вивчення документації, аналіз статистичних даних, інформування, соціальна реклама, соціометрія, експертні оцінки, рольові та ділові ігри.

Методи реабілітації – переключення, опитування, експертні оцінки, навіювання, біографічний метод, моделювання, арт-терапія, психотерапія, реконструкція.

Отже, у розпорядженні соціального працівника є достатньо багатий арсенал засобів впливу на людину і проблема полягає у здатності творчо застосовувати його на практиці. Як це можливо використати на практиці, подивимось на прикладі функціонування Державної соціальної служби України.

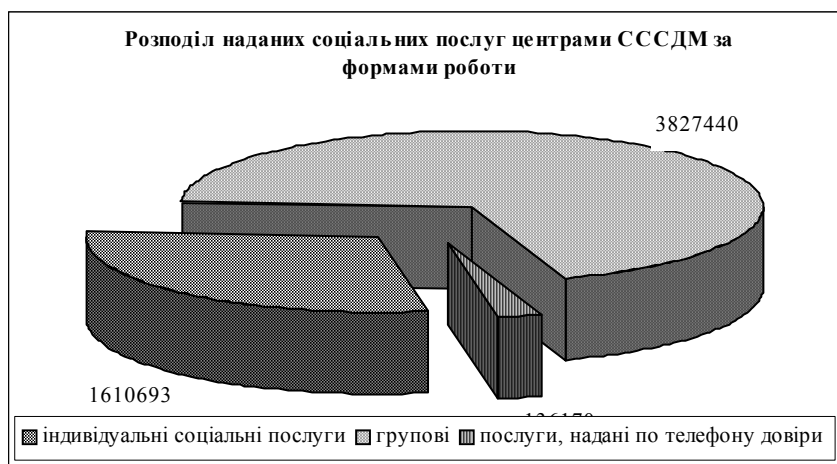
3.4. Основні характеристики функціонування Державної соціальної служби Україні за 2005 рік

Згідно зі щорічним звітом Державної соціальної служби України за 2005 рік, діяльність центрів соціальних служб сім'ї, дітей та молоді (далі – центри СССДМ) була спрямована на виконання Національних державних програм:

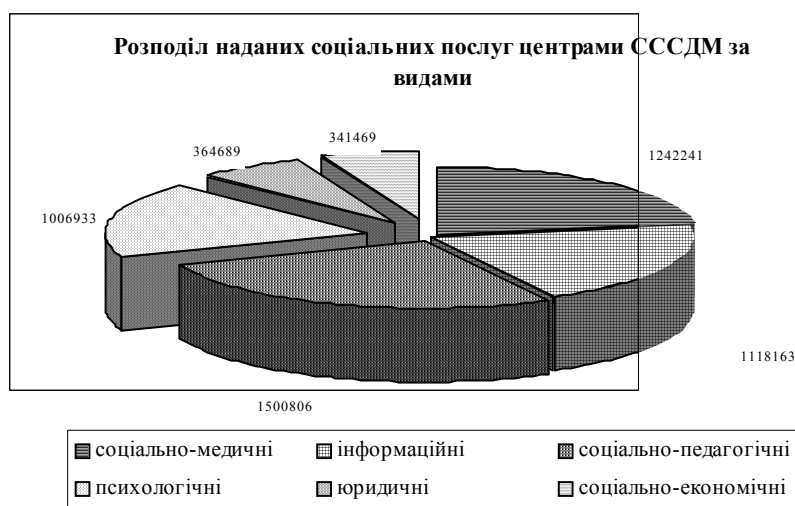
- ♦ Комплексна програма профілактики злочинності на 2001 – 2005 роки;
- ♦ Національна програма “Діти України” на період до 2005 року;
- ♦ Національна програма “Репродуктивне здоров'я” на 2001 – 2005 роки;
- ♦ Загальнодержавна програма підтримки молоді на 2004 – 2008 роки;
- ♦ Національна програма забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, допомоги та лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2004 – 2008 роки;
- ♦ Державна програма запобігання дитячій бездоглядності на 2003 – 2005 роки;
- ♦ Державна програма соціальної адаптації осіб, звільнених із місць позбавленні волі, на 2004 – 2006 роки;
- ♦ Комплексна програма протидії торгівлі людьми на 2002 – 2005 роки.

Протягом 2005 року центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді надавали соціальні послуги різним категоріям клієнтів, які опинилися в складних життєвих обставинах та потребували сторонньої допомоги. Соціальні послуги надавалися через мережу спеціалізованих формувань, що нараховує 2258 одиниць, консультативних пунктів, яких задіяно було 522 одиниці, та безпосередньо в центрах СССДМ.

За цей час центрами СССДМ та їх спеціалізованими формуваннями було надано 5 574 303 соціальні послуги за різними формами, серед яких 1 610 693 – індивідуальні соціальні послуги, 3 827 440 – групові, 136 170 – послуги, надані по телефону довіри.



За видами соціальні послуги, надані центрами СССДМ, розподілилися наступним чином: 1 242 241 – соціально-медичних; 1 118 163 – інформаційних; 1 500 806 – соціально-педагогічних; 1 006 933 – психологічних; 364 689 – юридичних; 341 469 – соціально-економічних.



Порівняно з 2004 роком кількість соціальних послуг збільшилася на 497 950 (9,9%). Причому найбільшу кількість складають соціально-педагогічні послуги, а не соціально-медичні (як було у 2004 році). Це свідчить про

посилення зусиль центрів СССДМ щодо здійснення адресної індивідуальної роботи через соціальний супровід різних категорій сімей з дітьми та молодих людей, які потрапили у складні життєві обставини.

Особливістю 2005 року було проголошення в Україні основних засад щодо соціальної політики в сфері сім'ї, дітей та молоді. Зокрема державою визначено пріоритети у соціальній галузі, це – подолання дитячої безпритульності та бездоглядності; профілактика соціального сирітства; розвиток сімейних форм влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківської опіки та піклування, мінімізація наслідків ВІЛ/СНІДу.

Також інноваційним для України стало створення мережі соціальних закладів різного спрямування для забезпечення комплексної тривалої допомоги різним категоріям дітей, молоді та сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах. Це – центри соціально-психологічної допомоги, соціальні гуртожитки, соціальні центри матері і дитини, центри соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями, центри для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді.

У 2005 році у соціальній сфері нашої країни Центри СССДМ концептуально концентрувались на двох видах надання допомоги населенню, а саме на:

- ♦ соціальній підтримці сімей, дітей та молоді;
- ♦ профілактичній роботі в підлітковому та молодіжному середовищі.

Розглянемо більш детально основні напрями цих двох видів діяльності та форми роботи СССМД, що притаманні вітчизняному середовищу.

1. Соціальна підтримка сімей, дітей та молоді складалася з 6 провідних напрямів:

Інформаційно-правова робота щодо формування відповідального батьківства та підготовки молоді до сімейного життя.

Основними формами роботи центрів СССДМ по формуванню відповідального батьківства серед молоді є надання психологічних, соціально-педагогічних, соціально-

медичних, юридичних послуг; проведення лекційно-тренінгових курсів (лекції, лекторії, заняття, бесіди, тренінги, дискусії) з формування певних навичок, вмінь та знань; діяльність шкіл та клубних об'єднань з питань підготовки до майбутнього материнства та батьківства. Протягом 2005 року при центрах СССДМ діяли школи з підготовки до відповідального батьківства (зокрема – в АР Крим, Донецькій, Кіровоградській, Рівненській (16), Хмельницькій областях та м. Києві); консультативні пункти в центрах або кабінетах планування сім'ї (більшість яких діє в Житомирській (16), Вінницькій (13), Рівненській (10), Харківській (9) областях); численні школи та клуби молодих батьків, сімейного виховання та статевої культури тощо. Є успішний досвід роботи вечірніх жіночих гімназій у Кіровоградській, Волинській, Донецькій, Житомирській, Хмельницькій, Чернівецькій областях.

Системна робота щодо формування цінностей відповідального батьківства здійснюється центрами СССДМ Рівненської області. Саме тут протягом 2005 року при 12 районних та 4 міських центрах діяло 3 Школи та 3 Клуби молодих батьків, 10 шкіл сімейного виховання та статевої культури, в роботі яких взяло участь 44 сімейні пари, 176 молодих сімей та осіб, які подали заяву до відділів РАГС; 2220 старшокласниць та учениць ПТУ.

Більш значну роль в українському суспільстві починають відігравати соціальна реклама, співпраця із засобами масової інформації, що забезпечує посилення уваги громадськості до соціальних проблем молодого покоління.

Профілактика раннього соціального сирітства

Центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді проводиться робота з попередження соціального сирітства серед молодих жінок, вагітних жінок та матерів, які мали намір відмовитись від дитини. Загалом у 2005 р. у центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та їх консультативних пунктах 1483 жінки групи ризику отримали 5868 соціальних послуг, спрямованих на розв'язання міжособистісних та внутрішньоособистісних

проблем, проблем сім'ї, залежностей, здоров'я, ВІЛ/СНІДу, зайнятості, соціально-економічних та інших проблем.

Попередження раннього соціального сирітства здійснюється за трьома основними напрямками. Перший з них – це просвітницька робота з молодими жінками. Створено та функціонують 111 консультативних пунктів у центрах планування сім'ї, жіночих консультаціях, загальноосвітніх закладах.

Другий напрям профілактики раннього соціального сирітства передбачає цільову роботу з породіллями, які заявили про намір відмовитись від новонародженої дитини.

Третій напрям профілактики – це здійснення соціального супроводу матерів, які залишили новонароджену дитину у пологовому будинку, спрямованого на реінтеграцію дитини у сім'ю. З цією метою центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді створено 374 консультативних пункти у пологових будинках та відділеннях та 15 консультативних пунктів у будинках дитини.

Здійснення соціального супроводу матерів спеціалістами соціальної роботи охоплює:

- ♦ проведення бесід та консультувань з метою формування у матері свідомого ставлення до материнства, відновлення та розвиток материнських почуттів;

- ♦ здійснення психологічного консультування, спрямованого на пошук ресурсів для подолання внутрішньоособистісних проблем, що стали причиною прийнятого рішення про відмову від дитини;

- ♦ надання юридичних консультацій та здійснення юридичного супроводу, що сприяє частковому або повному розв'язанню життєвих проблем молодих матерів;

- ♦ допомогу у розв'язанні соціально-побутових проблем, що стали передумовою рішення про відмову від дитини, а саме сприяння отриманню реєстрації, влаштування матері в гуртожиток, працевлаштування тощо;

- ♦ здійснення заходів, спрямованих на відновлення соціальних контактів матері та робота з її батьками, особливо у випадках, коли мати неповнолітня.

Соціальний супровід дитячих будинків сімейного типу та прийомних сімей

Одним із засобів вирішення проблеми соціального сирітства визнано розвиток за державною підтримкою прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу. Провідними формами послуг з боку СССДМ тут є:

- ♦ психологічне консультування та підтримка, сприяння психологічній адаптації дітей в сім'ї, а за необхідності – їх психокорекція;
- ♦ соціально-педагогічні консультації з питань виховання дітей в сім'ї, просвітницька робота;
- ♦ представлення інтересів ДБСТ у різних установах, організаціях;
- ♦ пошук донорів для надання гуманітарної допомоги;
- ♦ юридичні консультації та супровід;
- ♦ інформаційні послуги.

Протягом 2005 року під соціальним супроводом у центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді перебувало 112 дитячих будинків сімейного типу (ДБСТ) та 142 прийомні сім'ї. У ході супроводу дитячим будинкам сімейного типу було надано 14 632 індивідуальних послуг та 13297 групових послуг, а прийомним сім'ям – 9189 індивідуальних та 3153 групових, спрямованих на розв'язання міжособистісних та внутрішньоособистісних проблем, проблем сім'ї, залежностей, здоров'я, ВІЛ/СНІДу, зайнятості, соціально-економічних та інш.

За даними Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, станом на 31.12.2005 р. усього по Україні функціонували 151 дитячий будинок сімейного типу та 186 прийомних сімей, де проживали 1434 дитини. Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді супроводжували 74 % ДБСТ та 76 % прийомних сімей.

Відпрацюванню ефективних форм та методів роботи з прийомними сім'ями у 2005 році сприяв спільний проект Християнського дитячого фонду та Держсоцслужби “Реформування системи піклування над дітьми в Україні шляхом розвитку інституту прийомних сімей”. Проект

реалізується у чотирьох регіонах – Черкаській, Кіровоградській, Хмельницькій областях, АР Крим.

Надання соціальних послуг дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування

У 2005 році 859 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді різних рівнів здійснювали соціальну роботу серед 19 912 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Надані індивідуальні послуги (48 669) були спрямовані на розв'язання міжособистісних та внутрішньоособистісних проблем, проблем сім'ї, залежностей, здоров'я, ВІЛ/СНІДу, зайнятості, соціально-економічних та інш. 1587 дітей даної категорії отримали допомогу у здобутті професійної освіти, 997 було працевлаштовано, 672 було надано допомогу у забезпеченні житлом.

Кабінетом Міністрів України у 2005 році затверджено Типове положення про соціальний гуртожиток – заклад для тимчасового проживання дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківської опіки, віком від 15 до 18 років, а також осіб з числа дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років. Метою створення соціальних гуртожитків є забезпечення умов для соціальної адаптації осіб, котрі в ньому проживають, та їхня підготовка до самостійного життя. Робота по створенню соціальних гуртожитків у звітний період розпочалася в АР Крим, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Одеській, Хмельницькій та Сумській областях.

У 2005 році з випускниками інтернатних закладів з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, працювало 240 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді різних рівнів. 1620 випускників інтернатних закладів отримували соціальні послуги центрів СССДМ, що складає приблизно 50 % від загальної кількості випускників інтернатних закладів, які є дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування.

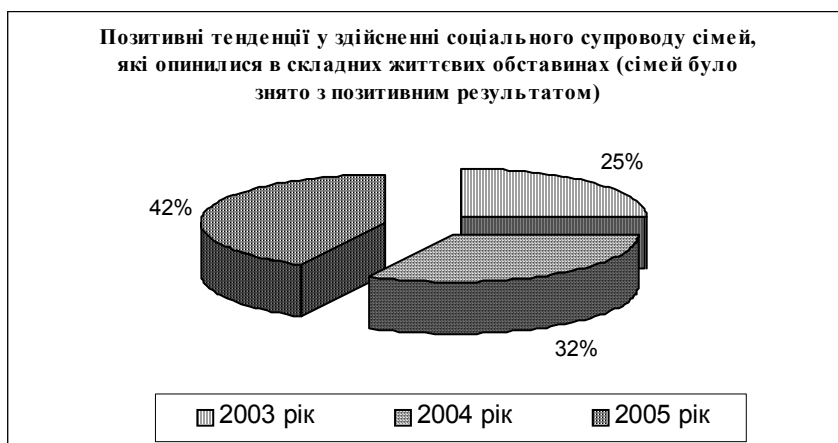
■

Соціальний супровід сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах

Допомога сім'ям, які опинилися у складних життєвих обставинах, здійснюється через раннє виявлення, облік та соціальний супровід. Визначаються два напрями соціальної роботи. По-перше, це – профілактика сімейного неблагополуччя через роботу з підлітками та молоддю щодо відповідального батьківства та підготовки до сімейного життя, про що йшлося вже раніше. По-друге, це – безпосередньо робота із сім'єю, яка опинилася в складних життєвих обставинах.

За статистичними даними управлінь у справах молоді та спорту, служб у справах неповнолітніх, центрів СССДМ, загальна кількість сімей, які опинилися у складних життєвих обставинах, в Україні становить понад 52 000. Під соціальним супроводом центрів СССДМ протягом 2005 року знаходилося 26 467 сімей (51 %), з них взято під соціальний супровід протягом звітнього періоду – 16 052 сімей. Не досягнуто позитивних результатів у роботі з 1382 сім'ями (5,2 %); знято з соціального супроводу через переїзд або з інших причин – 790 (2,9 %); відмовились від послуг в ході соціального супроводу – 504 (1,9 %).

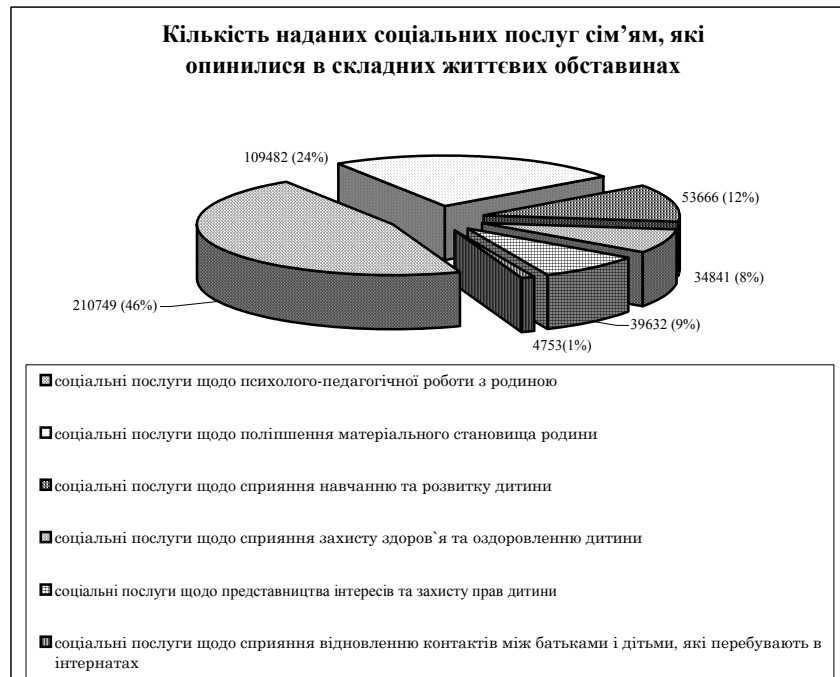
Статистичні дані за останні роки свідчать про позитивні кроки у роботі з сім'ями, які опинилися в складних життєвих обставинах: зокрема, збільшилася кількість сімей, що охоплюються соціальним супроводом щорічно: з понад 10 тис. у 2003 року до понад 26 тис. у 2005 році. При цьому існує позитивна тенденція щодо збільшення сімей, яким спільними зусиллями вдається допомогти: у 2003 році – 25 % сімей було знято з позитивним результатом, у 2004 році – 32 %, а у 2005 році – 42 %.



Протягом 2005 року соціальний супровід сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах, здійснювали 900 центрів СССДМ, тобто всі районні, міські, районні у містах центри СССДМ, більшість сільських та селищних.

Найбільші показники охоплення сімей вказаної категорії соціальним супроводом та досягнення позитивних результатів у Дніпропетровській, Донецькій, Одеській та Херсонській областях.

Сім'ям, які опинилися у складних життєвих обставинах, було надано 453 123 соціальні послуги, з них 210 749 соціальних послуг щодо психолого-педагогічної роботи з родиною (46 %); 109 482 соціальні послуги щодо поліпшення матеріального становища родини (24 %); 53 666 соціальних послуг щодо сприяння навчанню та розвитку дитини (12 %); 34 841 соціальна послуга щодо сприяння захисту здоров'я та оздоровленню дитини (8 %); 39 632 соціальні послуги щодо представництва інтересів та захисту прав дитини (9 %); 4753 соціальні послуги щодо сприяння відновленню контактів між батьками і дітьми, які перебувають в інтернатах (1 %).



Найбільшу кількість наданих соціальних послуг склали послуги щодо психологічної підтримки членів сім'ї, поліпшення матеріального становища родини, посередництва у наданні гуманітарної допомоги, сприяння навчанню та розвитку, захисту здоров'я та оздоровленню дитини, проведення медичного обстеження або догляду, представлення інтересів дитини перед адміністрацією школи, контроль за відвідуванням дитиною занять.

Серед соціальних послуг, які є досить новими для центрів СССДМ у цьому напрямі, можна назвати наступні: залучення батьків до груп взаємопідтримки; представництво інтересів дитини перед органами державної та місцевої влади; організація юридичних консультацій щодо захисту майнових прав дитини; представлення інтересів дитини перед органами опіки та піклування; сприяння влаштуванню на виховання в прийомну сім'ю.

Середня завантаженість сімей на одного соціального працівника в Україні становила 9,5 сім'ї.

Незважаючи на короткий термін існування, підтверджує свою ефективність діяльність центрів соціально-психологічної допомоги. У 2005 році в Україні функціонувало 16 центрів соціально-психологічної

- ♦ організація груп взаємодопомоги та взаємопідтримки для батьків, які виховують дітей та молодь з функціональними обмеженнями;
- ♦ здійснення соціального супроводу сімей з дітьми, члени яких мають функціональні обмеження;
- ♦ діяльність клубних та творчих об'єднань для дітей, шкіл підготовки батьків;
- ♦ організація громадських та благодійних акцій, конкурсів, фестивалів тощо;
- ♦ сприяння діяльності громадських організацій, які опікуються проблемами людей з функціональними обмеженнями.

Крім названих, були секції, в яких навчали дитину виконувати прості повсякденні операції: надавали навички соціально-побутової орієнтації, одягання-роздягання, збірки-розбірки меблів, виготовлення сувенірів із прісного тіста, заняття з медичних знань тощо; виготовлення головних уборів із підручного матеріалу, виготовлення саморобок із шишок, пір'я, ячної шкаралупи, моделювання костюмів, квітів із кольорового паперу, виготовлення квітів технікою орігамі. Такі заняття сприяли розвитку дрібної моторики рук, фантазії, допитливості, взаємодопомоги, поповнювали знання дітей про оточуючий світ, залучали їх до творчої діяльності і формували повсякденні навички.

Як правило, результатом роботи творчих гуртків ставали виставки, акції, під час яких діти і батьки могли ознайомитися з результатами дитячої творчості, поспілкуватися, навчитися чомусь новому.

Усіма центрами реабілітації проводилися рухливі ігри з дітьми, фізкультурні заняття, конкурси, змагання з настільних ігор тощо. Також проводилися екскурсії, пізнавальні поїздки, вечори знайомств і спілкування. Це згуртовувало відвідувачів центрів та батьків, які приводили своїх дітей, сприяло їхній адаптації у суспільстві.

2. Профілактична робота в підлітковому та молодіжному середовищі

Профілактично-просвітницька робота серед дітей, молоді та різних категорій сімей здійснюється центрами

соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді через первинну та вторинну профілактику. Первинна (або загальна) профілактика більшою мірою має інформаційний характер, оскільки спрямована на формування у молоді готовності відмовитися від деяких негативних стереотипів у поведінці, попередження та усунення чинників, що сприяють виникненню та поширенню негативних явищ тощо.

Вторинна або спеціальна профілактика має на меті обмежити поширення негативних явищ, характерних для окремих соціальних груп чи суспільства взагалі.

Профілактично-просвітницька робота серед дітей, молоді і різних категорій сімей

Первинна профілактика здійснюється через діяльність мобільних консультаційних пунктів (МКП) соціальної роботи в сільській та гірській місцевості, загальна чисельність яких протягом 2005 року складала 514. У 2005 році здійснено 18 967 виїздів, що на 21 % більше, ніж у 2004 р. Найбільше виїздів здійснено МКП у Донецькій (1839), Житомирській (1573), Харківській (1375), Київській (1217) областях. Роботою МКП охоплено 12 791 населений пункт, що на 30 % більше, ніж у минулому році. На 38 % збільшилася кількість осіб, охоплених роботою МКП. Загалом протягом звітного періоду МКП охопили соціальними послугами понад 1 мільйон 152 тисячі осіб. Під час виїздів надавалися психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, юридичні, інформаційні групові та індивідуальні послуги.

Заходи, проведені в рамках МКП протягом 2005 року, свідчать про перевагу групових форм роботи: проведено понад 54 тисячі групових заходів (охоплено понад 1 мільйон 179 тисяч осіб), індивідуальних консультацій надано понад 165 тисячам клієнтів.

Розподіл групової роботи за проблематикою протягом звітного періоду наступний:

♦ з проблем залежностей – понад 300 тисяч послуг (найбільша кількість послуг надана у Житомирській (23 811), Донецькій (22 681), Полтавській (21 853), Сумській (21 587) областях;

◆ з проблем здоров'я – понад 258 тисяч послуг (найбільша кількість надана у Донецькій (21 110), Дніпропетровській (20 067), Луганській (19 198), Чернігівській (18 609) областях;

◆ з проблем ВІЛ/СНІДу – понад 229 тисяч (найбільша кількість надана у Дніпропетровській (19 351), Донецькій (16 419), Сумській (15 336) областях.

Області, які здійснили більшу кількість групових заходів: Донецька – 4782, Кіровоградська – 3877, Луганська – 3832, Харківська – 3186, Дніпропетровська – 3001.

Серед областей, що здебільшого забезпечували надання індивідуальних послуг, наступні: Київська – 28 067, Луганська – 11 147, Кіровоградська – 10 993.

Важливим елементом первинної профілактики ВІЛ/СНІД є рекламно-інформаційна діяльність. Майже всі регіони розробляли, виготовляли та поширювали друковану продукцію з профілактики ВІЛ/СНІД, 15 регіонів – відео-, 6 регіонів – аудіопродукцію, 14 регіонів провели регіональні інформаційно-просвітницькі кампанії з ВІЛ/СНІД, 20 регіонів працювали з журналістами над підготовкою статей.

Партнерами у здійсненні центрами СССДМ первинної профілактики були центри профілактики та боротьби зі СНІДом, центри здоров'я, нарко- та шкірвендиспансери, центри планування сім'ї тощо. Протягом 2005 року центри СССДМ взаємодіяли в даному напрямку з 61 неурядовою організацією.

Запобігання поширенню ВІЛ-інфекції серед молоді, яка вживає наркотики ін'єкційним шляхом

Постійне поширення рівня ВІЛ-інфекції, що переживає на даний час Україна, зумовлює необхідність здійснення вторинної (спеціальної) профілактики, що має на меті обмежити поширення негативних явищ, характерних для окремих соціальних груп чи суспільства взагалі. Враховуючи, що основним шляхом передачі ВІЛ-інфекції залишається ін'єкційне вживання наркотичних речовин, існує нагальна потреба здійснення профілактики ВІЛ-інфекції саме серед ін'єкційних споживачів наркотиків.

Протягом 2005 року при центрах СССДМ працювало 56 консультаційних пунктів “Довіра” (КП “Довіра”), клієнтами яких були 24 650 ін’єкційних споживачів наркотиків. Їм надано 47 474 соціальні послуги. За звітний період зафіксовано 46 186 повторних звернень, що свідчить про систематичність роботи за цим напрямком та потребу ін’єкційних споживачів наркотиків у послугах центрів СССДМ.

Найбільша чисельність клієнтів КП “Довіра” зафіксована в Чернігівській (7428), Дніпропетровській (4170), Донецькій (4154), Харківській (1834) областях, містах Києві та Севастополі відповідно 2860 та 1641 особа.

При стаціонарних КП “Довіра” діяло 36 груп взаємодопомоги, до роботи яких було залучено 458 осіб: 300 ін’єкційних споживачів наркотиків та 158 членів їхніх сімей. Найбільше таких груп створено у Харківській (18), Дніпропетровській (6) областях, містах Севастополі (7) та Києві (2). Порівняно з попереднім роком загальна кількість осіб, залучених до роботи груп взаємодопомоги, зменшилася на 1498 осіб (із них ін’єкційних споживачів наркотиків стало менше на 1128 осіб, а членів їхніх сімей – на 370 осіб). У Вінницькому, Волинському, Запорізькому, Івано-Франківському, Львівському, Полтавському, Хмельницькому регіонах не створено жодної групи взаємодопомоги.

Фахівцями КП “Довіра” надано 40 480 індивідуальних послуг, зокрема, наркологами – 5843; психологами – 5400; юристами – 843, соціальними працівниками – 8912; гінекологами – 783; психіатрами – 37; дерматовенерологами – 1420; хірургами – 246. Порівняно з минулим роком індивідуальних послуг надано на 3936 більше. Також збільшилась кількість звернень до психіатра, а, отже, і кількість наданих послуг – на 607, дерматовенеролога – на 444, хірурга – на 152 послуги.

Серед ін’єкційних споживачів наркотиків більше звернень зафіксовано від чоловіків (21 669 чоловіків і 6544 жінки).

Робота з ін'єкційними споживачами наркотиків відбувалася у взаємодії центрів СССДМ та громадських організацій:

- ♦ надано гуманітарну допомогу 88 ін'єкційним споживачам наркотиків;

- ♦ підготовлено 72 спеціалісти центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді для роботи з ін'єкційними споживачами наркотиків.

Соціальна підтримка неповнолітніх та молоді, які перебувають у місцях позбавлення волі або засуджені до виконання покарань без позбавлення волі

Соціальна підтримка неповнолітніх та молоді, які відбувають покарання, здійснювалася через роботу центрів СССДМ у виховних, виправних колоніях та СІЗО. Послуги неповнолітнім, які відбувають покарання в 11 виховних колоніях, надавали 28 міських та районних центрів СССДМ у 12 регіонах.

Аналіз показників соціальної роботи з такою категорією клієнтів засвідчив, що позитивним елементом є покращання емоційного стану неповнолітніх та їх адаптація до умов перебування у закритому закладі, налагодження родинних зв'язків вихованців, систематизація підготовки до звільнення тощо.

Загальна кількість індивідуальних послуг, наданих особам, які протягом 2005 року відбували покарання в колоніях для неповнолітніх, складає 5383, що вдвічі більше, ніж у 2004 році.

У виховних колоніях також застосовувалися групові форми роботи з неповнолітніми. Кількість охоплених учасників – 15 952 особи, кількість заходів – 701, що порівняно з минулим роком вдвічі більше. Проблематика наданих групових послуг така: міжособистісні проблеми (3143 учасники, 143 заходи), проблеми здоров'я (2440 учасників, 122 заходи), проблеми залежностей (1364 учасника, 69 заходів).

Серед областей, що здійснювали соціальну роботу у виховних колоніях, груповими послугами були охоплені

переважно клієнти Харківської (2488 осіб), Рівненської (2265 осіб), Чернігівської областей (1855 осіб).

Протягом звітнього періоду неповнолітнім, які перебувають у СІЗО, надано 5442 індивідуальні послуги: 1138 – із внутрішньоособистісних проблем, 1094 – з міжособистісних, 1417 – з інших проблем. Порівняно з минулим роком кількість наданих послуг збільшилася майже вдвічі.

Індивідуальні послуги в СІЗО надавали 17 центрів СССДМ. Найбільше послуг (2334) припадає на Донецьку область (Іллічівський районний ЦСССДМ м. Маріуполя), що складає 43 % від загальної кількості індивідуальних послуг, наданих спеціалістами центрів СССДМ неповнолітнім у СІЗО.

18 центрів СССДМ надавали групові послуги неповнолітнім, які перебували у слідчих ізоляторах, – переважно у Дніпропетровській (2406 послуг), Луганській (1972 послуги), Сумській та Миколаївській областях – відповідно 1362 та 1304 послуги. Загалом проведено 1278 групових заходів. За проблематикою послуги розподілилися таким чином: міжособистісні проблеми (3285), проблеми залежностей (3110), проблеми здоров'я (2309). Охоплено 14 259 неповнолітніх, що порівняно з минулим роком більше, ніж удвічі.

Соціальні послуг молоді, яка відбуває покарання у виправних колоніях, забезпечували 63 центри СССДМ із 20 регіонів, переважно міські та районні.

Кількість групових послуг, наданих у звітному періоді, складає понад 15 500. Відносно загального числа осіб, які відбували покарання, найбільше послуг надано у Чернігівській (81 %), Сумській (64 %), Одеській (45 %), Харківській (38 %), Київській (25 %) та Дніпропетровській (24 %) областях.

Центри СССДМ використовували різні форми роботи. Зокрема, Дніпропетровський МЦСССДМ організував постійну групу, учасників якої соціальний працівник навчає волонтерським навичкам для проведення подальшої роботи в загонах.

У Донецькій області (м. Горлівка) впроваджувалися програми захисту та реалізації прав засуджених інвалідів, здійснювалася підготовка засуджених до звільнення з урахуванням їхніх особистих потреб на підставі соціально-демографічного аналізу. У Житомирській області (Бердичівській та Коростишівській міській центри СССДМ) до соціальної роботи залучали представників релігійних громад. Лекційно-тренінгові заняття та індивідуальні консультації Чернігівського міського та Менського районного центрів СССДМ Чернігівської області давно стали невід'ємною складовою їх роботи і здебільшого спрямовувалися на профілактику хімічної залежності та запобігання ВІЛ/СНІД.

Соціальну роботу з неповнолітніми, засудженими до виконання покарань без позбавлення волі, здійснювали понад 300 центрів СССДМ з усіх областей України, крім Київської. Найбільше – із Харківської, Рівненської, Чернігівської, Полтавської областей (відповідно 43, 28, 26, 25 центрів).

Соціальний супровід неповнолітніх, які повернулися з місць позбавлення волі

Надання послуг неповнолітнім, які звільняються з місць позбавлення волі, забезпечували 549 центрів СССДМ з усіх регіонів, у т. ч. сільські та селищні. Зокрема, у Дніпропетровській, Київській, Миколаївській, Сумській, Чернівецькій областях такі послуги надавали всі центри СССДМ регіону, у Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській областях – переважна більшість центрів, у Рівненській області – також 68 сільських та селищних центрів СССДМ.

Серед 1441 неповнолітнього, які звільнилися з місць позбавлення волі, 698 осіб були взяті під соціальний супровід центрів СССДМ, що складає 48 % від загальної кількості клієнтів названої категорії (минулого року цей показник складав 62 %). 100 % звільнених із місць позбавлення волі перебували під соціальним супроводом в Одеській та Житомирській областях (відповідно 134 та 25 осіб). Під супроводом переважно районних центрів

СССДМ перебували 429 осіб, що складає 61 % від загальної кількості клієнтів цієї категорії.

Загальна кількість індивідуальних послуг за звітний період (8697) надана 905 неповнолітнім (в середньому понад 9 послуг кожному, хто перебував під соціальним супроводом), що значно більше порівняно з минулим роком, коли середній показник індивідуальних послуг, наданих одній особі, складав 2,5. Розподіл за проблематикою соціальних послуг такий: проблеми зайнятості (1393), соціально-економічні (1268), міжособистісні (1148) та інші проблеми (1811), що, відповідно, становить 16 %, 14 %, 13 % та 21 % від загальної кількості наданих послуг. Найбільша чисельність послуг неповнолітнім під час соціального супроводу надана у Донецькій (3040), Київській (757), Чернігівській областях (665) – відповідно 34 %, 9 %, 8 % від їх загальної кількості.

Таким чином, Державна служба сім'ї, дітей та молоді в Україні напрацювала і плідно використовує великий арсенал форм надання соціальної допомоги населенню, особливо його вразливій частині – молодому поколінню. Теоретичні знання, викладені у попередніх підрозділах, є, як ми пересвідчилися, підґрунтям для подальшої розбудови соціальної роботи на практиці. Соціальна робота буде більш успішною за однієї умови, – якщо буде мати системний характер. Тож розглянемо, як цю якість можна забезпечити. Ми переходимо до проектування цілісної системи соціальної роботи.



Процес проектування цілісної системи соціальної роботи та її елементна база

4.1. Поняття “повна” система соціальної роботи

Для незалежної України вельми актуальною є проблема створення ефективної науково-проектної бази для проведення соціальних досліджень, які б дали змогу накопичити позитивний досвід реформування різних сфер держави і суспільства, примножити людський капітал, економічні та інтелектуальні ресурси. Тим більше, що аналіз тенденцій розвитку людинознавчих наук свідчить про значно ширше запровадження ними уже у найближчому майбутньому різноманітних експериментальних методів – теоретичних і прикладних, якісних і статистичних, діагностичних і прогностичних, мисленневих і модельних, природних і соціальних, технічних і психологічних.

З цієї точки зору проектно-конструкторська діяльність соціальних працівників, яка має бути націленою на розбудову повної моделі системи соціальної роботи, повинна теж мати певну законодавчу або, іншими словами,

нормативну базу. Вона не повинна носити відтінок самодіяльності.

Однак питання її легітимізації досить непросте, оскільки методологія проектно-конструкторської діяльності у попередні роки десятиліттями перебувала під ідеологічним пресом універсального матеріалістично-діалектичного методу, який, попри безперечні переваги, все ж не виправдано обмежував наукове розуміння світу, блокував альтернативні способи його пізнання і перетворення.

Тому сьогодні в Україні гостро стоїть питання про створення нової методології національної науки та освіти, яка б ґрунтувалася на соціально-культурній парадигмі їх розвитку і реформування. Успіх хоча б в одній із сфер багато значить для вирішення проблем у майбутньому.

Позитивний поштовх до розбудови методологічних засад проектно-конструкторської діяльності соціальні працівники отримали після прийняття Верховною Радою України Закону “Про наукову і науково-технічну діяльність та затвердження Міністерством освіти і науки України “Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності”, які суттєво розширюють простір внесення конструктивних послідовних змін у суспільне життя шляхом професійного здійснення експериментальної роботи у закладах, організаціях, соціумі загалом.

Добре відомо, що розбудова повної системи соціальної роботи дедуктивним шляхом означає, перш за все, розробку її семантичного інваріанту. Це можливо зробити завдяки науковому знанню про цю галузь суспільного виробництва. Як одна з найпродуктивніших форм організації сукупного наукового знання (ідеї, закони, закономірності, принципи, моделі, поняття, факти), наука дає цілісне уявлення про природу соціальної роботи. Її зрілість багато в чому визначається, з одного боку, емпіричним наповненням, тобто кількістю задіяних споглядальних фактів, з другого – методологічною виваженістю, тобто обґрунтованістю методологічних положень (стандартів), якими користується

соціальний робітник у галузі соціальної роботи, створюючи принципово нові продукти інтелектуального походження.

Пристаючи до теоретичного відтворення морфологічної форми соціальної роботи, визначимось з терміном “повнота” системи соціальної роботи, пам’ятаючи при цьому про те, що у філософському розумінні “повнотою називається завершене зібрання усього одиничного, що входить до певної сфери” (Г. Гегель). Звісно, що тут мається на увазі сфера соціальної роботи у масштабах країни.

За І. Кантом, повнота опису означає необхідність дати “первісне і повне викладення поняття речі в її межах”. При цьому, як пише він в роботі “Критика чистого розуму”: “Повнота означає ясність і достатність ознак; межі означають точність у тому сенсі, що ознак дається не більш ніж потрібно для повного поняття; первісне означає, що визначення меж нізвідкіль не виводиться і, отже, не потребує обґрунтування, інакше передбачуване пояснення не могло б бути дане раніш всіх суджень про предмет”¹.

Тож, повнота у даному випадку – це така характеристика соціальної системи, яка дозволяє продемонструвати технологію задоволення потреб людини і подає у зрозумілій для сприйняття нами формі механізм саморуху даної цілісності. Після чого визначення закону, який стверджує життєдіяльність даного видового соціального організму – справа майже формальна.

¹ Кант И. Критика чистого разума. – М. : Мысль, 1994. – С. 430.

4.2. Методологічні вимоги та засоби теоретичного відтворення системи соціальної роботи

Модель соціальної роботи можна відтворити на основі певної сукупності технологічних процесів, що складає сутність процесу творення та відтворення сутнісних сил особистості. Висвітлюючи достатній опис способів і засобів реалізації конкретної дослідно-експериментальної роботи, вона покликана, крім початкових і завершальних етапів проектування цілісності, з'ясувати проміжні наслідки безперервного прогресивного розвитку науково спроектованої системи соціальної роботи, зафіксувати переходи останньої від одного стану до іншого, висвітлити механізм її саморуху.

Нарешті, зробимо ще одне методологічне зауваження, яке має принципове значення для проектування морфологічної форми системи соціальної роботи. Сутність його полягає у тому, що морфологічна конструкція відтворює одночасно дві складові соціальної діяльності, одна частина якої знаходиться у структурі об'єкту соціальної роботи, тому вона виявляється через різні його споживчі стани, у той час як інша представлена у вигляді різноманітної сукупності предметів зовнішнього середовища, і яка є ніщо інше, як соціальна сфера суспільства.

Ця єдність морфологічної форми як відношення буття є у бутті понад усе становлення, перехід однієї визначеності у другу, а якщо сказати конкретніше, то це і є саме те, що нас цікавить – процес переходу суб'єктивної форми соціальних відносин в об'єктивну форму соціальних відносин і навпаки.

Для того щоб приступити до проектування повної форми системи соціальної роботи, нам треба “побачити” її образ крізь призму поняття “соціальне”. Ця вимога відтворити конструкцію через сутність поняття детермінується

дедуктивним шляхом відтворення морфології соціальної реальності.

Аналіз сутності та змісту поняття “соціальне” треба виконати на основі методологічного інструментарію науки логіки Г. Гегеля. Теоретично ця теза обґрунтовується у явищі “завдяки тому, що відмінності форми – внутрішнє та зовнішнє – покладені, навпаки, кожне у самому собі як цілісність себе і свого іншого; внутрішнє як проста рефлексована у себе тотожність є безпосереднє і тому у тій же мірі буття і зовнішнього, у якій воно сутність; а зовнішнє, як багатообразне визначене буття є лише зовнішнє, тобто, покладене як несуттєве і як таке, що повернулось у свою основу, тобто, як внутрішнє. Цей перехід їх одне у одного є їх безпосередня тотожність як основа; але так само він їх безпосередня тотожність, а саме, кожне є якраз завдяки своєму іншому те, що воно є у собі, – цілісність відносин. Або навпаки, визначеність кожної із сторін завдяки тому, що вона у самій собі цілісність, опосередкована з іншою визначеністю; таким чином, цілісність опосередковує себе з самою формою або визначеністю, опосередковує себе своєю простою тотожністю з собою ...

У цій тотожності явища з внутрішнім або сутністю сутнісні відносини визначили себе як дійсність”¹.

Матеріал, у якому втілюється цілісність соціальної системи, – це понад усе її внутрішні та зовнішні зв’язки. Саме на них вибудовується фундаментальна організація системи соціальної роботи і порядок її взаємодії з середовищем, з механізмом управління та розвитку соціального організму країни. По-іншому, цілісність розглядається нами не як прихована у системі сутність, а як принцип, що визначається її конкретною специфікою і який обумовлює програму моделювання механізму саморуху системи соціальної роботи.

Специфічні риси такої програми можуть бути визначені: по-перше, тим, що така система має достатньо чітке та різке визначення своєї межі, яка поділяє зв’язки на внутрішні та

¹ Гегель Г. Наука логіки. – М. : Мисль, 1971. – Т. 2. – С. 169-170.

ззовнішні; по-друге, виявом та аналізом системоутворюючих зв'язків та способу їх реалізації; по-третє, відтворенням механізму життя, динаміки, тобто способу її функціонування та розвитку, бо для практики дуже важливо отримати не тільки її загальну характеристику, але й обґрунтувати закон взаємної зміни її властивостей.

Така сукупність уявлень виступає як система методологічних орієнтирів при вивченні складних об'єктів. Конструктивність же їх гарантується розчленуванням, розгортанням поняття цілісності системи, яка вивчається за рахунок введення цілого ряду нових понять – функції, організації, структури, управління, зв'язку і т. ін. Усе це є, у свою чергу, знаряддям визначення предметної сфери дослідження морфології системи соціальної роботи.

Із того, що було вище викладено, можна зробити висновок про те, що вивчення системи соціальної роботи може відбуватись двома шляхами. Перший шлях пов'язаний із вивченням її внутрішніх, а другий – зовнішніх зв'язків. Саме собою розуміється, що якість виконання нею своїх функцій у соціальному цілому, насамперед, обумовлюється внутрішнім змістом об'єкту, що аналізується.

Цей висновок прямо вказує на те, що ми тепер можемо приступити до відбору елементів даної системи.

4.3. Елементи системи соціальної роботи

Для того щоб приступити до вивчення внутрішнього устрою конструкції системи соціальної роботи, треба розчленувати її на складові частини, елементи, причому під останнім розуміється дещо просторово локалізоване. Точно так повинні бути ізольовані, подані у речовинному вигляді її особливі складові – ті, що відіграють роль зв'язків у середині системи, забезпечують її цілісність.

Поняття елемента, зазвичай, уявляється інтуїтивно ясным; під ним розуміється мінімальна частка системи або максимальна межа її розчленування. При цьому йому притаманна внутрішня активність. Тому ми можемо говорити не просто про елемент, а про діючий елемент. Це означає, що елементи повинні у системі обслуговувати одне одного і тому їх відбір має відбуватись на основі функціональних залежностей.

Активність елемента є така його характеристика, що дозволяє виділити і пояснити дуже важливу властивість системи соціальної роботи – її здатність протистояти докільцю, середовищу, завдяки якому вона не просто існує у середовищі, але завжди так чи по-іншому “перероблює” її. Таким чином, у системі соціальної роботи, що являє собою органічне ціле, елемент визначається понад усе за його функціями: як найменша одиниця, що здатна до відносно самостійного здійснення певної функції.

Далі нам треба обґрунтувати сферу соціального буття, із якого ми маємо намір вибирати елементи для відтворення повної моделі системи соціальної роботи. Це питання принципове, тому тут ми вимушені звернутись до сутності поняття “соціальне” у вузькому сенсі.

Нагадаємо, що серед існуючих підходів до визначення сутності поняття “соціальне” ми вважаємо перспективними розробки тих авторів, що визначають його як взаємозв’язок між людьми та їх колективами, як носіями певних видів праці і які відрізняються одне від одного, у зв’язку з цим за життєвим рівнем та положенням у суспільстві.

Аналіз наукових джерел виявляє, що найбільш повна характеристика даного підходу подана точкою зору Т. І. Заславської та Р. В. Ривкіної. Вони стверджують, що соціальне життя – це, головним чином, “сфера відносин між групами людей, що займають різне положення у суспільстві, беруть неоднакову участь в економічному, політичному та духовному житті, різняться не тільки рівнем, але й джерелами своїх прибутків, структурою особистісного споживання, способом життя, рівнем особистісного розвитку, типом суспільної свідомості.

У свою чергу, поняттям “соціальні відносини”, – продовжують вони, – характеризуються не тільки прямі або опосередковані взаємовідносини, у які вступають ці групи, але й взаємне положення цих груп відносно їх положення у суспільстві. Соціальний інтерес завжди має груповий характер, що направлений на збереження або зміну групою свого положення у загальній системі соціальних відносин або у соціальній структурі суспільства. Взаємодія соціальних груп пов’язується не тільки зі співпадінням, але й з протиріччям, а у окремих випадках з боротьбою соціальних інтересів”¹.

При цьому соціальна нерівність є ніщо інше, як системоутворюючий принцип формування класів, а відповідно й класових суспільств. З цього боку соціальну роботу можна розглядати як засіб не тільки зниження соціального розшарування або соціальної нерівності, але й як впливовий інструмент формування безкласового типу розвитку світової спільноти. Майбутня фаза розвитку світової спільноти вимагає детального аналізу такої гіпотези.

З цього випливає, що специфіка соціальних відносин, на нашу думку, полягає понад усе в тому, що це відносини з приводу і у цілях суспільного відтворення та розвитку самих суб’єктів: етносів, націй, класів, груп, громад, меншин, особистостей.

Ясно, що складові системи соціальної роботи не можуть бути формалізовані вільно. Це пов’язано з тим, що поняття віддзеркалює, за закономірностями науки логіки, протиріччя морфологічної форми. Розглянувши сутність поняття, можна відтворити конструкцію соціального явища. Взаємозалежність тут має природне, тобто об’єктивне, походження.

Тож тепер ми маємо алгоритм, завдяки якому відтворимо складові поняття “соціальне” у вузькому сенсі слова, а заодно й морфологію повної системи соціальної

¹ Заславская Т. И., Рывкина Р. В. О предмете экономической социологии // Известия Сибирского отделения АН СССР. Серия экономики и прикладной социологии, 1984. – № 11. – Вып. 1. – С. 12.

роботи. Для цього треба розгорнути це поняття по лінії: існування – явище або буття – дійсність.

Починати аналіз тут треба з тези Г. Гегеля про те, що “з поняття неможливо виколупати існування”. Це означає, що раніш ніж сутність “соціального”, шляхом формалізації себе у тій чи іншій формі знаходить “стихію самостійної сталості” і стає доступною для спостереження та аналізу, вона повинна ще пройти стадію існування. “Рух суті справи, який полягає у тому, що її обумовлюють, з одного боку, її умови, а з другого, – її основа, є, як стверджував Г. Гегель, лише зникнення видимості опосередкування. Основа сутності справи є, значить, виступ, простий вихід (Herausstellen) в існування, чистий рух її до самої себе”¹.

Ні у кого з авторів, що пишуть про проблеми соціальної роботи, немає сумнівів, що існування цього феномену пов’язано з потребами людей або колективу, які “є зв’язок зі всезагальним механізмом і з абстрактними силами природи, інстинкт існує лише як внутрішнє”².

Потреба людини є, таким чином, з одного боку, сутністю соціального, що рухається у буття або явище і в подальшому своєму рухові проявляється у тій чи іншій своїй конкретній формі, а з другого, – вона увібрала в себе “зовнішню безпосередність і момент буття”. По-іншому, потреба є таким моментом соціального, коли внутрішній стан людини “рухається” у зовнішнє середовище, а зовнішнє середовище відчуває цей рух не тільки як безобразну активність організму людини, але й знає, що він вимагає від зовнішнього середовища як засобу “зняття” або нейтралізації цього руху.

Ось чому самі потреби не можуть безпосередньо бути вилучені з об’єктивної реальності як речовинного відокремленого об’єкта, а всякий раз є продуктом мисленнєвого конструювання. Само собою розуміється, що конструювання потреб не вільне від реальності. У той же час вони, потреби, є конструктивними і операціональними одиницями, тобто такими, з якими можна працювати при

¹ Гегель Г. Наука логіки. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – С. 108.

² Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – С. 507.

аналізі емпіричного матеріалу і отримувати однорідний опис стану “соціального”, дає змогу рухатись і у формальній площині оперування знаннями.

Це дуже важливий момент – перехід сутності “соціального” у своє існування у вигляді потреб людини. Саме з цим ми пов’язуємо те, що сама міра рівності та нерівності положення людини повинна визначатись завдяки рівню задоволення потреб як нужд окремої людини або групи, колективу або ж всієї сукупності так, як “різні потреби внутрішньо пов’язані між собою у одну природну систему”¹.

Це дуже важлива теза для розуміння моменту повноти системи соціальної роботи. Пояснюється це так: якщо на основі потреб розбудувати систему соціальної роботи, то вона буде структурно бездоганною за рахунок того, що потреби людей, як впливає з наведеної тези, є іманентна цілісність. Такий висновок обумовлюється тим, що співвідношення, які знаходяться всередині суб’єкта, з одного боку, ще незалежні від множини об’єктивного світу буття, який здатний до динамічних змін, і, отже, володіє нестійкістю отриманих результатів.

З другого боку, вони ще не досягли свого абсолютного значення або абстрактного рівня, коли уже не можна здійснити заміри та порівняти результати.

Ця обставина відмічена дослідниками. Так, наприклад, у колективній праці, що присвячена проблемам рівності та нерівності людей, написано: “Мірою рівності або різниці повинен бути ступінь задоволення відповідних потреб або всієї їх сукупності, а не безпосереднє співставлення душевого споживання окремих благ у натуральній формі або за кошторисом фонду споживання або реальних доходів у перерахунку на душу і т. ін. Такий підхід визначається тим, що неоднакові самі потреби груп населення, що проживають у різних регіонах країни, як через природно-кліматичні умови, так і через різницю демографічної структури”².

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 23. – С. 368.

² Планирование, технический прогресс, эффективность. – М. : Экономика, 1985. – С. 158.

Таку позицію поділяє і В. З. Роговін, який відмічає, що “відносини рівності і нерівності у суспільстві проявляються як різниця у ступені розвитку та задоволення потреб суспільних груп”¹.

К. Маркс, досліджуючи те, чим визначається нормальна підтримка життєдіяльності людини, зазначив, що потреби її є продукт розвитку історії та культури, а також залежать від умов, у яких вона знаходиться. Він також показав, що перелік та обсяг засобів для життя, під якими передбачається усе, що входить до щорічного фонду споживання, неоднакові для різних категорій працюючих, а витрати на їх освіту та виховання різні залежно від кваліфікації робочої сили.

Для відтворення повної форми системи соціальної роботи дуже важливе розуміння того, що перехід сутності “соціального” в існування веде до визрівання його, – про що свідчить наявність у людини потреб, для зняття або задоволення яких вона уже вимагає, як всяка жива істота, речовини, енергії та інформації із навколишнього середовища як певних предметів для споживання. Це важливий елемент, який треба відтворити у морфологічній структурі соціальної роботи.

У той же час, як зауважив Г. Гегель, “те, що здійснюється відповідно до внутрішньої необхідності, таке, що результатом передумов є ніщо інше, а, навпаки, те, що подано, також виникає в результаті, збігається з самим собою, саме себе знаходить, або іншими словами, обидва моменти – безпосередньо наявне буття й призначеність – покладені як один момент”².

Тому людина, завдяки потребам, “по-перше, визначає себе, тим самим покладає себе як те, що підлягає запереченню і цим співвідноситься з іншою по відношенню до неї, байдужою об’єктивністю, але що воно, по-друге, так само не втрачене в цій утраті самого себе, зберігає себе у ній і залишається тотожністю рівного самому собі поняттю; тим

¹ Роговін В. З. Социальная политика в развитом социалистическом обществе. – М. : Наука, 1987. – С. 18.

² Гегель Г. Философия религии. – М. : Мысль, 1977. – Т. 2. – С. 65.

самим воно імпульс до покладання для себе згаданого другого по відношенню до нього світу як рівного поняттю, до зняття цього світу і до об'єктивації себе. Внаслідок цього самовизначення живого має форму об'єктивної зовнішності, а через те, що воно у той же час тотожне з собою, воно абсолютне протиріччя”¹.

Остання теза надто важлива для розуміння структури морфологічної форми соціальної роботи, бо вона теоретично обґрунтовує її як протиріччя. Наявність протиріччя є свого роду гарантом того, що така система здатна до саморозвитку, оскільки є причина, тобто сила, яка забезпечить саморух її власного механізму.

Таким чином, при виході потреб людини, як необхідності, у буття має місце їх роздвоєння на складові частини. Одна з них знаходиться у структурі живого, тілесного людського організму, яка проявляється через різні його споживчі стани². У той час як інша – представлена множинною сукупністю предметів зовнішнього середовища і яка є не що інше як соціальна сфера суспільства.

Це означає, що доморфологічну форму треба розглядати як протиріччя між біологічним організмом людини та соціальною сферою суспільства, або суб'єктивним та об'єктивним елементами.

При цьому нагадаємо, що зміст соціальної сфери суспільства вперше більш-менш ґрунтовно був розкритий у радянській науці лише у 1989 році після широкої дискусії в науковому середовищі. Саме тоді науковці й політики дійшли до висновку, що “у широкому сенсі – це сфера суспільного виробництва самої людини, з його інтересами та їх виявленнями у різних формах спілкування. Вона охоплює і побут, і сферу послуг, і освіту, і охорону здоров'я, і соціальне забезпечення, тобто сукупність усіх соціальних інститутів, що націлені на обслуговування потреб людини”³.

¹ Гегель Г. Наука логіки. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – С. 227.

² Див.: Михайлов Н. Н. Социализм и разумные потребности личности. – М. : Политиздат, 1982. – С. 22-38 та ін.

³ Горбачов М. С. Социалистическая идея и революционная перестройка. – М. : Политиздат, 1989. – С. 27.

Ця єдність морфологічної форми як відношення буття є у бутті понад усе становлення, перехід однієї визначеності в іншу, а якщо висловитись конкретніше, то це і є той процес, що знаходиться в основі морфологічної форми системи соціальної роботи. Сутність морфологічної форми полягає, таким чином, в утриманні як остова даної системи переходу суб'єктивної форми соціальних відносин в об'єктивну форму соціальних відносин і навпаки.

Людина звично вважає, що тільки нестаток примушує її пристосовуватись до реально існуючого, часом ворожого протистояння світу. У дійсності ж ця єдність людини зі світом повинна бути усвідомлена не як вимушене відношення, а як відношення розумне. Вирішити це завдання – означає з'ясувати спосіб їх взаємодії між собою, за яким уже, як відомо, нічого немає. Саме це ми робимо, вимальовуючи теоретичними засобами морфологічну форму системи соціальної роботи.

Тепер ми можемо перейти до теоретичного відтворення повної форми системи соціальної роботи як компонента соціального організму країни. Але ми тут повинні довести аналіз структури поняття “соціального” до логічного кінця, тобто розглянути рух його сутності на стадії дійсності. Це не надуманий крок, а нагальна необхідність, оскільки він викриває суттєві властивості соціальної роботи.

На стадії дійсності “соціальне” у вузькому сенсі слова постає перед нами як органічна єдність сутності та існування. Саме в дійсності має істину позбавлена образу сутність та позбавлене опори явище, по-іншому, певна сталість системи соціальної роботи і багатоманіття її, що позбулося міцності.

Ця єдність внутрішнього та зовнішнього моментів “соціального” є абсолютна дійсність, яка є абсолютним відношенням його до самого себе, – є субстанція. Вона відома нам як атрибут. “Атрибут – це лише відносне абсолютне, деякий зв'язок, – відмічає Г. Гегель, – який не означає нічого іншого, крім абсолютного у деякому визначенні форми”¹.

¹ Гегель Г. Наука логіки. – М. : Мисль, 1971. – Т. 2. – С. 177.

З наукової літератури випливає, що результатом становлення соціальної роботи, або атрибутом саморозгортання соціального явища, є колективізм як всезагальний принцип, спосіб сумісної діяльності людей, що утворює свого роду “тотальність людського проявлення життя”. Його становлення необхідно для того, щоб людство вирвалося, нарешті, з множини зовнішніх залежностей і для того, щоб створити всередині себе механізм саморозвитку. Саме цей продукт ми маємо на увазі, коли апелюємо до поняття “соціальний організм країни”.

Тепер можна подати алгоритм саморозгортання поняття “соціальне” у вузькому сенсі слова. З вищевикладеного прямо випливає, що він має такий вигляд (див. схему 4.3.1).



Схема 4.3.1. Алгоритм саморозгортання поняття “соціальне”

Як випливає з вищевикладеного, ми можемо дійти висновку про те, що “соціальне” у вузькому сенсі слова – це специфічний спосіб включення людини у всезагальний механізм саморозгортання матеріального та духовного світів, який сформувався під впливом суспільного поділу праці, заснований на поглиблюючому та поширюючому процесі задоволення постійно зростаючих потреб людини у необхідному обсязі речовини, енергії та інформації, що матеріалізується у структурі людського організму у формі її фізичних та сутнісних сил, виявляючи та стверджуючи себе на практиці шляхом саморозгортання принципу колективізму.

У життєдіяльності людей зміст “соціального” подає себе як соціальне явище. При цьому підкреслимо, що діяльність, відношення, зв’язок, процес – це всього лише його різні

аспекти. Загальне визначення “соціального” призводить до членування його на соціальні зв’язки та соціальні процеси, які можна розглядати як його статичний та динамічний аспекти. Соціальним зв’язком треба вважати всі форми відносин між людьми, включаючи безпосередні контакти між особистостями з приводу свого відтворення. З цієї точки зору навіть неформальні контакти між ними з приводу усіх без винятку сторін саморозвитку світової цивілізації є соціальним зв’язком. Саме цим пояснюється, на нашу думку, таке стійке вживання терміну “соціальне” у вузькому та широкому сенсах. Зв’язки переростають у процеси, якщо за ними настають будь-які зміни. Якщо формальна або неформальна взаємодія людей веде до укріплення згуртованості колективу, то настає момент розвитку, який дістав назву процесу його соціального становлення.

Якщо додати до цього, що дійсність соціального явища є формальна єдність його внутрішнього та зовнішнього, що володіє визначенням безпосередності, що є протилежним визначенню деякої можливості. Співвідношення цих двох складових, мається на увазі безпосередності та можливості – є третє, а саме – необхідність. Їх взаємодія є, таким чином, сама причинність, бо причина тут не тільки має деяку дію, але у дії вона як причина співвідноситься сама з собою. Необхідність є, таким чином, внутрішня тотожність; причинність – це його, соціального явища, виявлення себе, в якому його видимість – буття іншого у субстанціональному сенсі – зняла себе і необхідність зведена у свободу.

Одночасно з цього впливає висновок про те, що, з одного боку, соціальна робота необхідна для соціального цілого – наприклад, країни або світу, а з другого – система соціальної роботи має, завдяки специфічним властивостям особистості людини, свій оригінальний продукт, а саме – соціальний організм країни. Тож соціально сильна держава – це утворення, яке побудоване на принципі колективізму.

Таким чином, повна система соціальної роботи є рушійною силою у творенні та відтворенні соціального

цілого. Завдяки саме їй соціальний організм країни набуває здатності до аутопоезису, тобто властивості самовідтворення.

Звідси також прямо випливає розуміння того, чого варта соціальна робота і з точки зору затрат інтелектуальної енергії, і з точки зору затрат часу та матеріальних ресурсів, і з точки зору фінансових витрат, і з точки зору престижності професії соціального працівника, і з точки зору темпів формування української нації, і з точки зору перспектив розбудови незалежної України.

На основі того, що подано вище, тепер можна перейти до відтворення елементної бази морфологічної форми системи соціальної роботи, при цьому звернувши увагу на положення, що введене в практику системного аналізу суспільних процесів В. Г. Афанас'євим. Суть його полягає у тому, що як суспільство у цілому, так і його підсистеми у своїх підвалинах “мають речові, процесуальні, духовні та людські компоненти”¹.

На підставі вищеподаного можна визначити, що елементами системи соціального забезпечення формування особистості є:

- ♦ особистість людини, як сукупність вітальних та соціальних потреб і агент соціальної роботи;
- ♦ громадянське суспільство або соціальні спільноти: народ, нація, етнос, колектив, група, сім'я;
- ♦ кадри соціальної роботи;
- ♦ технологія соціальної роботи;
- ♦ матеріали задоволення потреб: речовина, енергія та інформація;
- ♦ соціальна інфраструктура (інфраструктура соціальної роботи);
- ♦ орган управління системою соціальної роботи;
- ♦ нормативна база: стандарти, нормативи;
- ♦ канали комунікації, що пов'язують елементи між собою.

Аналіз поданих тут складових дає змогу стверджувати, що вони мають соціальний характер, тому що поєднуються у

¹ Див.: Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. – М. : Политиздат, 1977. – С. 7.

цілісність потребами людини. Саме вони, потреби, дають можливість подати цю сукупність як логічно однорідну, тобто задають їй масштаб, систему координат та визначають специфіку системоутворюючих зв'язків.

По-перше, вони певним чином виокремлюють та організують соціальну реальність, прив'язують нас до їх носія – конкретної особистості, сім'ї, групи, колективу і т. ін.

По-друге, вони структурують таку реальність, тобто задають її елементи та зв'язки, що повторюються, типологічно однорідні відношення та вузли відношень.

По-третє, вони прив'язують нас до певного принципу пояснення.

По-четверте, вони дають можливість обумовити одиницю аналізу, таке мінімальне утворення, у якому безпосередньо відтворені її сутнісні зв'язки та параметри.

Тепер можна більш детально розглянути кожен з вищенаведених елементів системи соціальної роботи. Це пов'язано з тим, що до цього часу у літературі вони майже не розглядались як самостійні утворення, яким притаманні свої функції у вищенаведеній єдності.

4.3.1. Особистість людини як сукупність потреб і агент соціальної роботи

Першоелементом системи соціальної роботи є сама особистість, яку треба розглядати як певну систему потреб. Оскільки задовольнити будь-яку потребу людини неможливо без її безпосередньої участі, то вона автоматично стає агентом або учасником процесу соціальної роботи. Звідси прямо впливає місце та роль кризової людини у системі соціального забезпечення як джерела її саморуху. Її провідна функція полягає у тому, що він, елемент, індивідуалізує функціонування системи соціальної роботи

шляхом здійснення програми особистого індивідуального розвитку.

Нагадаємо, що у філософському трактуванні потреби – це “нестаток у чому-небудь необхідному для підтримки життєдіяльності та розвитку організму, людської особистості, соціальної групи, суспільства загалом; внутрішній збудник активності”¹. При цьому задоволення існуючих потреб веде до появи нових, “і це породження нових потреб є, за визначенням К. Маркса, першим історичним актом”².

Людина виходить за обмеження першої природи і “доводить свою всезагальність понад усе шляхом створення різноманіття потреб і засобів (їх задоволення – авт.), а потім розчленуванням і розділом конкретної потреби на окремі складові і сторони, які стають різними приватними і тим самим більш абстрактними потребами”³.

При цьому слід звернути увагу на те, що потреби особистості мають системний характер, тому суспільство повинно мати саме повний варіант системи соціальної роботи, оскільки у будь-який момент може активізуватись будь-яка потреба людини. “Розмір так званих необхідних потреб, рівно як і засоби їх задоволення, самі є продуктом історії і залежать від культурного рівня країни”⁴, – цілком слушно зауважував К. Маркс. Усвідомлені суспільством, класами, групами та індивідами потреби виступають як їх соціальні інтереси.

У словнику-довіднику для соціальних працівників та соціальних педагогів виділяється два види потреб, з якими вони стикаються у практиці соціальної роботи. Тут мова йде про психологічні та соціальні потреби. При цьому зазначено, що психологічні потреби – це “психічне явище відображення об’єктивної нужди (нестатку) організму у чому-небудь (це є біологічні потреби) або особистості (соціальні чи духовні потреби, які властиві тільки людині). Психологічні потреби виступають джерелом активності

¹ Философский энциклопедический словарь. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – С. 499.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 3. – С. 27.

³ Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – С. 235.

⁴ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 23. – С. 182.

людини. Діяльність людини породжується “модифікованими” потребами – мотивами. Мотив спонукає людину до діяльності, тому що мотив є предметом потреби, опредмеченою потребою”¹.

У той же час соціальні потреби подаються для соціальних працівників як “особливий вид потреб людини; нестаток у чому-небудь, що є необхідним для підтримки життєдіяльності організму людської особистості, соціальної групи, суспільства загалом; внутрішній спонукач активності. Потреби соціальні – потреби людини у трудовій діяльності – соціально-економічній активності, духовній культурі, тобто в усьому, що є продуктом суспільного життя. До потреб соціальних належать потреби, пов’язані з включенням індивіда в сім’ю, соціальні групи і колективи, в різні сфери виробничої і невиробничої діяльності.

Потреби соціальні – вихідний збуджувач людини до діяльності, що виражає залежність суб’єкта діяльності від зовнішнього соціального світу. Умови, які оточують людину, не лише породжують потреби, але й створюють можливості їх задоволення. Фіксація соціальних потреб у формі ціннісних орієнтацій, усвідомлення реальних можливостей їх реалізації, шляхів і способів їх досягнення означають перехід потреб до свідомості людини”². З інших наукових джерел відомо, що мотив – це окультурена потреба і з цим можна погодитись.

При цьому очевидним фактом є наявність у структурі особистості двох протилежних джерел активності, а саме: вітального, коли активність збуджується завдяки механізму мотивації, тобто залежного від першої природи, та соціального, коли активність збуджується завдяки механізму спонукання, тобто залежного від другої природи.

Тут треба визначити сферу використання понять “людина” та “особистість”, бо кожна з понад ста тридцяти наук, що вивчає особистість людини, вкладає у них “свій” зміст. Досить вказати на те, що в сучасній науковій

¹ Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників. – К., 2000. – С. 151.

² Там само. – С. 151.

літературі існує понад п'ять десятків визначень поняття “особистість”.

При аналізі явища соціальної роботи слід виходити, на нашу думку, з того, що у понятті “людина” фіксуються загальні родові ознаки – біологічна організація, фізичний стан, психіка, свідомість, мова, а у понятті “особистість” фіксуються соціальні властивості (здатність до праці, спілкування), що притаманні окремому типу людей, і їх форма існування завжди індивідуальна. Вираз “особистість людини” підкреслює системне відтворення та функціонування природних та соціальних якостей індивіда. Це добре сформулював А. Г. Спіркін, який писав: “Людина являє собою цілісну єдність біологічного (організмного), психічного та соціального рівнів, які формуються із двох начал: природнього та соціального, успадкованого та набутого в житті. При цьому людський індивід – це не проста арифметична сума біологічного, психічного та соціального, а їх інтегративна єдність, яка приводить до виникнення якісно нового ступеня – людської особистості”¹.

При цьому важливо підкреслити те, що особистість, як одна зі складових структури індивіда, морфологічно складається з так званих сутнісних сил, які саме й утворюють її соціальну якість. Суспільні відносини, засвоєні особистістю у ході життєдіяльності, як довів К. Маркс, претендують “на положення внутрішньої сутності”, у цьому сенсі вони і виступають сутнісними силами людини, які він і розглядав як “дійсний суспільний зв'язок” людей.

Більш пізніми дослідженнями доведено, що сутнісні сили, як атрибутивні якості, виникають у процесі внутрішньої життєдіяльності людини. Вони існують у структурі біологічного організму людини як специфічні енергоінформаційні поля, завдяки яким людина має змогу брати участь у суспільному поділі праці².

Таким чином, “сутнісні сили” треба розглядати як міру акумульованої людиною інтелектуальної енергії, завдяки якій вона може здійснювати певний вид роботи, а

¹ Спіркін А. Г. Основы философии. – М. : Политическая литература, 1988. – С. 457.

² Див.: Бех В. П. Человек и Вселенная. – Запорожье : Тандем-У, 1999.

отримуючи за це матеріальну винагороду, підтримувати своє існування. Їх не можна ототожнювати з діяльністю людини, оскільки вони характеризують лише її потенційну можливість до здійснення такої діяльності.

Отже, сутність особистості людини є функціонування сутнісних сил як, власне, соціального змісту людини, що еволюційним шляхом виникає із атрибутивних властивостей універсуму. Це у генетичному аспекті, а у функціональному вимірі – сутнісні сили виникають у молодого покоління під впливом уже існуючого суспільства. Саме молодь на етапі зрілого стану підхоплює естафету старшого покоління у збагаченні існуючого соціального світу¹.

За таких умов поняття “розвиток особистості” постав як суспільний процес. К. А. Абульханова-Славська розглядає його як “рух” особистості у суспільній життєдіяльності. “Рівень, якість розвитку особистості, – пише вона, – сам по собі є умовою її участі у житті суспільства”².

Даний процес – не просто потік її змін, а сталі, тобто такі, що зберігають зміни у структурі життєдіяльності особи, і які пов’язані з оновленням або реабілітацією, якщо говорити мовою соціальної роботи, її сутнісних сил. І якщо в жодній сфері дійсності не може проходити розвиток, який би не відкидав своїх прийдешніх форм існування, то розвиток особистості засобами соціальної роботи передбачає, відповідно, перетворення існуючих настанов, орієнтацій, ідеалів, цілей, потреб та мотивів, нарешті, поведінки людини.

¹ Див.: Там само. – С. 29.

² Абульханова-Славская А. К. Деятельность и психология личности. – М., 1980. – С. 125.

4.3.2. *Громадянське суспільство або соціальні спільноти: народ, нація, етнос, колектив, група, сім'я*

Привласнюючи об'єктивні соціальні відносини, особистість завжди вступає з соціальними спільнотами у прямий або опосередкований контакт. Сюди ж вона, особистість, відкидає і свій особистий продукт, що отриманий у результаті перетворення засвоєного матеріалу. Існування соціальних спільнот – це особлива сфера у структурі соціального організму країни, і вона відома нам як громадянське суспільство. Нагадаймо, що сьогодні в теоретичній думці України під громадянським суспільством розглядається “суспільство розвинених економічних, соціальних, політичних і моральних взаємовідносин, яке функціонально не залежне від держави, взаємодіє з нею, створює правові відносини, умови зростання матеріального добробуту та духовної культури, сприяє розвитку соціальної активності громадян, форм їх самоорганізації”¹.

Для сучасного українського суспільства актуалізуються, з точки зору того, що воно є основою для саморозгортання явища соціальної роботи, принаймні декілька основних особливостей громадянського суспільства, а саме те, що:

- ♦ воно ще тільки структурується у певну соціокультурну композицію громадських організацій, об'єднань, асоціацій, фондів, рухів. Це означає, що національна система соціальної роботи повинна одночасно вибудовувати свою структуру з урахуванням не тільки стану та політики державних інститутів, але й поведінки агентів громадянського суспільства;

- ♦ його провідними завданнями, у розумінні європейської традиції, є: забезпечення прав і свобод кожного пересічного громадянина та громадське “страхування” щодо їх реального забезпечення;

¹ Концепція реформування політичної системи України. Проект. – К., 2001. – С. 17.

◆ воно здійснює громадську оцінку якості “життєвого простору” особистості щодо дотримання принципу справедливості та його придатності для саморозгортання особистості;

◆ воно має стати експертом якості управлінських рішень з боку держави, особливо соціальної політики;

◆ воно покликане забезпечити ефективний громадський контроль щодо невторчання державних органів управління в особисте життя громадянина;

◆ воно повинно бути ініціатором пропозиції щодо множини власних рішень та механізмів запровадження (громадські слухання, обговорення у ЗМІ і таке ін.) аж до їх прийняття демократичними засобами.

Тож провідним елементом тут є соціальні спільноти, тому що саме вони на практиці генерують не тільки зміст соціального явища, але й наукові знання про “соціальне”, а у їх масовій свідомості функціонують та зберігаються духовні цінності. Тому головна його функція проявляється у формі діяльності з формування та зберігання потреб особистості.

Громадянське суспільство визначає загальні межі, обсяг і структуру системи соціального забезпечення. По вертикалі розташовуються різні соціальні спільноти, що відрізняються одна від одної наборами потреб та інтересів, які формуються на їх основі, а по горизонталі – розташовується сукупність потреб цих спільнот. Тим самим створюється певний діапазон для задоволення потреб окремої особистості і, відповідно, можливість досягнення нею певного рівня розвитку.

Це означає, що соціальні спільноти визначають той масштаб розвитку особистості, який відповідає конкретному періоду розвитку суспільства. Бо саме вони утворюють, за висновками К. Маркса, так званий формаційний тип особистості.

Таким чином, генетичний зв'язок соціальної роботи з громадянським суспільством, який інтуїтивно відчувається дослідниками, є поясненням того, що останнім часом дехто з них відносить до її об'єктів усе більшу кількість верств

населення. Не поодинокими є випадки коли до об'єктів соціальної роботи віднесені категорії працюючих, які мають добре здоров'я, амбіційні плани на майбутнє й досить солідну заробітну платню.

Соціальна робота є породженням родового життя людини, тому вона саморозгортається на основі функціонування та розвитку громадянського суспільства, визначається потребами людини, і, нарешті, торкається як потреб біологічного, так і соціального походження. При цьому зауважимо, що держава виконує відносно соціальної роботи лише загальну регуляційну функцію.

4.3.3. Кадри соціальних працівників

Система соціальної роботи як галузь суспільного виробництва повинна обов'язково мати специфічні кадри. Поняття “кадри соціальної роботи”, на жаль, не увійшло поки що до словників з соціальної роботи, але, якщо підійти до визначення його статусу із загальнометодологічних позицій, то мова повинна йти, на нашу думку, взагалі про людські ресурси, що задіяні у галузі соціальної роботи. У подальшому це питання ми розглянемо більш детально.

Нагадаємо, що під трудовими ресурсами соціальної роботи розуміється та частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями у сфері соціальної роботи. У той же час поняття “кадри соціальної роботи” включають у себе постійний (штатний) склад працівників, тобто працездатних громадян, що знаходяться у трудових відносинах з різними організаціями соціальної сфери.

У цьому смислі воно, поняття “кадри”, збігається з соціально-економічною категорією “робоча сила”, під якою розуміється здатність до праці у сфері надання послуг

іншим людям, сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини, необхідних їй для виробництва життєвих благ. Термін “трудові ресурси”, що вперше в науку ввів, як відомо, у 20-ті роки минулого століття С. Г. Струмлінін, переважно застосовується як планово-розрахунковий вимір робочої сили. Як соціально-економічна категорія – це сукупність носіїв функціонуючої і потенціальної суспільної та індивідуальної робочої сили і тих відносин, що виникають у процесі її відтворення (формування, розподілу та використання).

Разом з тим між цими поняттями існують і відмінності. Робоча сила – це загальна здатність до виробничої праці, її застосування пов’язано з виробництвом матеріальних або духовних благ.

Тому під кадрами соціальної роботи слід розуміти штатних кваліфікованих працівників, що пройшли попередньо фахову підготовку і володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи у вибраній сфері діяльності¹. Серед яких, до речі, тільки у державній системі соціальної роботи в Україні працюють майже 37 тисяч соціальних працівників, які не мають відповідної освіти².

Персонал, на відміну від кадрів, представляє собою більш широке поняття. Персонал – це весь особистісний склад закладу соціальної роботи або частина цього складу, група за професійними або іншими ознаками (наприклад, обслуговуючий персонал). По-іншому, основні складові поняття “кадри” – постійність та кваліфікація – для поняття “персонал” не є обов’язковими. Персоналом називають постійних та тимчасових робітників, представників кваліфікованої і некваліфікованої праці.

Люди, які зайняті у сфері соціальної роботи, мають своїм професійним обов’язком підтримку та захист прав людини, задоволення її основних соціальних намагань направлень. Соціальна робота за своїм спрямуванням є

¹ Див.: *Щекин Г. В.* Теория кадровой политики. – К. : МАУП, 1997. – С. 18.

² Див.: Соціальна робота в Україні: перші кроки. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000. – С. 118.

професією, в основі якої лежить захист прав людини. Своїм основоположним принципом має істину кожного індивідуума; одним з основних завдань є співдія справедливим соціальним структурам, що здатні запропонувати людям безпеку та розвиток, підтримують їх гідність.

Соціальний робітник працює зі своїми клієнтами на багатьох рівнях: мікрорівень – індивідууми та сім'я, мезорівень – соціальні спільноти та організації, макрорівень суспільства – національний та інтернаціональний. Тому соціальна робота – це професія, метою якої є внесення необхідних соціальних змін у суспільство загалом і в індивідуальні форми його розвитку. Професійні соціальні працівники покликані служити на благо та самореалізацію людських індивідуумів, розвитку і предметному залученню наукових знань відносно властивостей людини і суспільства, розвитку ресурсів для задоволення індивідуальних, групових, національних та інтернаціональних потреб і прагнень до досягнення соціальної справедливості. За таких обставин принцип соціальної справедливості є головним у соціальній політиці¹.

Професійно-етичні вимоги до соціального працівника більш ґрунтовно викладені у навчальному посібнику “Соціальна робота в Україні: теоретико-методологічні засади”, що вийшов з друку у 2001 році².

Соціальні працівники займаються плануванням, оцінкою, застосуванням, аналізом і модифікацією превентивної соціальної політики і послуг для груп і спільнот. Вони беруть участь у виконанні багатьох соціальних функцій шляхом застосування різних методологічних підходів, працюючи у широких організаційних рамках і забезпечуючи соціальні послуги для різних секторів на мікро- мезо- та макрорівнях. Навчання соціальній роботі проводиться у рамках

¹ Див.: Преподавание и изучение прав человека : пособие для учебных заведений по общественной деятельности и социальной профессии. – Нью-Йорк : ООН, 1992.

² Див.: Лукашевич М. П., Мигович І. І., Пінчук І. М. Соціальна робота в Україні : навч. посібник / за ред. М. П. Лукашевича. – К. : МАУП, 2001. – 126 с.

соціологічного напрямку і націлено на підтримку соціального розвитку, тренінг і знання практики соціальної роботи, політики соціальних послуг і соціального добробуту.

Нааявність кадрів соціальних працівників у структурі системи соціальної роботи прямо вказує на те, що є всі об'єктивні підстави для розробки та здійснення у цій галузі цілеспрямованої кадрової політики.

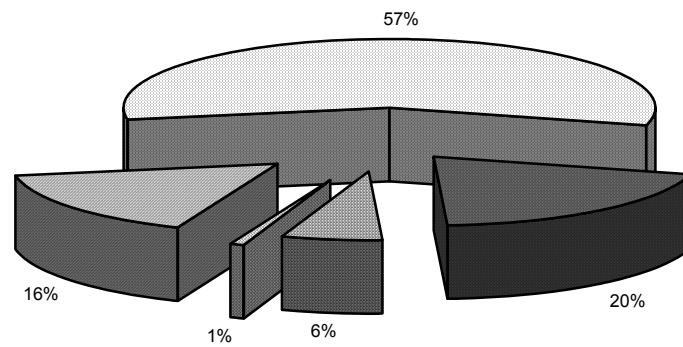
Через відсутність об'єктивних даних на сьогодні ми не маємо достатньої інформації для того, щоб повно подати цей елемент системи соціальної роботи. Ці статистичні дані, на жаль, розпорошені по різних відомствах та департаментах, тому проілюструємо кадрове забезпечення соціальної роботи на тому матеріалі, що нам доступний. Для нас тут важливо відтворити масштаб, географію та деякі інші показники цієї проблеми.

Це можна зробити на прикладі аналізу кадрового забезпечення Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (СССДМ)¹. Кадри соціальних працівників працевлаштовуються в мережі центрів соціальних служб для молоді, яка виникла як інструмент реалізації молодіжної політики України і фактично обслуговує сьогодні усі верстви населення країни. Станом на 1 січня 2006 року нормативна чисельність працівників регіональних, районних, міських, районних у містах, селищних та сільських центрів СССРДМ за 2005 рік складає 8048 посади.

Відповідно до штатних розписів, затверджених на 2005 рік, чисельність працівників регіональних, районних, міських, районних у містах, селищних та сільських центрів СССРДМ становила 4238 працівників, що складає 53 % від нормативу. Фактична чисельність працівників центрів у 2005 році складала 3954, що на 5,4 % більше, ніж у 2004 році. За фахом найбільше в центрах СССРДМ працює педагогів, психологів, соціальних педагогів, спеціалістів з соціальної роботи (57 %), бухгалтерів і економістів (20 %). Фахівці з інших спеціальностей складають 16 %.

¹ Див.: Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за 2005 рік. – К. : СССРДМ, 2006. – С. 50-52.

Кадрове забезпечення центрів СССДМ у 2005 році



- Педагоги, психологи, соціальні педагоги, спеціалісти з соціальної роботи
- Бухгалтера і економісти (20 %)
- Юристи (6 %)
- Соціологи, медичні працівники, інженери системотехніки (6%)
- Інші фахівці (16 %)

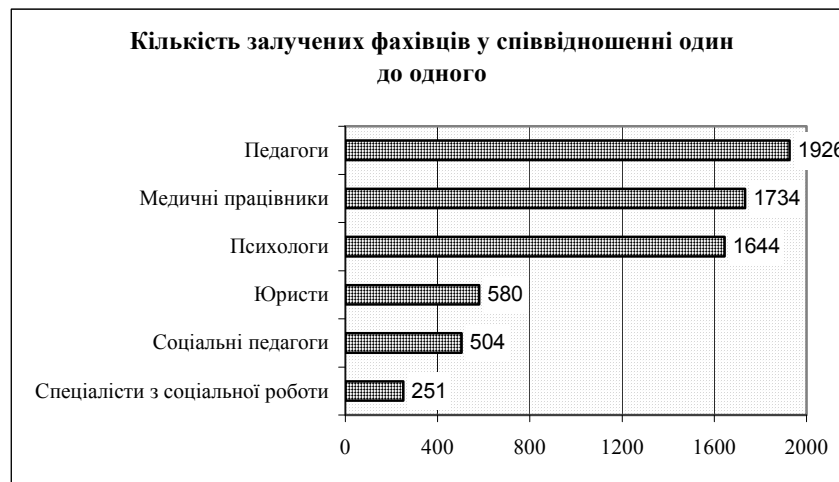
Найменше працює юристів 6 % (5 % у 2004 році), соціологів, медичних працівників, інженерів-системотехніків (понад 1 %).

Інформація про кадрове забезпечення центрів СССДМ порівняно з 2004 – 2005 роками

<i>Region</i>	<i>2004 рік</i>			<i>2005 рік</i>		
	Кількість штатних посад згідно з Типовою структурою і штатами	Чисельність посад згідно з затвердженим штатним розписом	Відсоток забезпеченості кадрів від нормативу (%)	Кількість штатних посад згідно з Типовою структурою та штатами	Кількість посад згідно із затвердженим штатним розписом	Відсоток забезпеченості кадрів від нормативу (%)
АР Крим	196	109	55,6	196	112	57
Вінницька область	322	139	43,2	345	144	41,7
Волинська область	218	74	33,9	218	76	34,8
Дніпропетровська область	407	249	61,2	434	274	63,1
Донецька область	461	291	63,1	471	293	62,2
Житомирська область	286	138	48,3	291	153	52,5
Закарпатська область	146	62	42,5	146	66	45,2
Запорізька область	258	132	51,2	259	139	53,7
Івано-Франківська область	199	105	52,8	200	114	57
Київська область	349	159	45,6	349	178	51
Кіровоградська область	264	110	41,7	287	124	43,2
Луганська область	307	186	60,6	320	192	60
Львівська область	267	144	53,9	283	155	54,7
Миколаївська область	248	112	45,2	248	116	46,7
Одеська область	349	192	55	398	194	48,7

<i>Реґіон</i>	<i>2004 рік</i>			<i>2005 рік</i>		
	Кількість штатних посад згідно з Типовою структурою і штатами	Чисельність посад згідно з затвердженим штатним розписом	Відсоток забезпеченості кадрів від нормативу (%)	Кількість штатних посад згідно з Типовою структурою та штатами	Кількість посад згідно із затвердженим штатним розписом	Відсоток забезпеченості кадрів від нормативу (%)
Полтавська область	308	140	45,5	314	143	45,5
Рівненська область	213	160	75,1	989	396	40
Сумська область	256	118	46,1	259	123	47,4
Тернопільська область	200	102	51	200	110	55
Харківська область	423	255	60,3	423	255	60,2
Херсонська область	245	77	31,4	246	82	33,3
Хмельницька область	249	108	43,4	332	150	45,2
Черкаська область	274	152	55,5	280	155	55,3
Чернівецька область	137	56	40,9	137	60	43,7
Чернігівська область	264	167	63,3	264	179	67,8
м. Київ	142	236	100	142	227	100
м. Севастополь	17	27	100	17	28	100
Разом	7005	3800	54,3	8048	4238	53

Крім штатних працівників, у центрах СССДМ працювали 7022 залучених фахівця, з яких: педагоги, соціальні педагоги, психологи, спеціалісти з соціальної роботи 4373 (62 %); медичні працівники 1734 (25 %); юристи 580 (8 %); фахівці за іншими спеціальностями 296 (4 %), а також бухгалтери і економісти, інженери-системотехніки складають 1 %.



Порівняно з 2004 роком збільшилася кількість залучених психологів на 3 %, спеціалістів з соціальної роботи і соціальних педагогів – на 1 %. За рівнем освіти тільки 0,3 % залучених фахівців мають професійно-технічну освіту, а 99,7 % вищу: 7 % складають молодші спеціалісти, 5,2 % бакалаври, 85 % спеціалісти, 1,4 % магістри.

Загальна чисельність волонтерів, які працювали у системі центрів СССДМ у 2005 році, становить 24 451, що на 16 % більше (21028 осіб у 2004 році), із них 13 186 (53 %) – учнівська молодь; 7509 (31 %) – волонтери віком від 18 до 28 років; 3756 (16 %) – понад 28 років. Порівняно з 2004 роком збільшилася кількість учнівської молоді на 2 %.

При цьому наведемо структуру головних видів професійної діяльності та питому вагу окремих з них у професійній сфері, що обслуговується кадрами соціальної роботи (табл. 4.2.3.1).

Таблиця 4.2.3.1.

*Головні види професійної діяльності, якими доводиться
найчастіше займатися кадрам соціальної роботи¹*

<i>№ з/п</i>	<i>Зміст питання</i>	<i>Кількість відповідей, %</i>
1	Організація масових заходів	92
2	Підготовка звітної документації	73
3	Підготовка та проведення лекцій та бесід	70
4	Очне консультування	65
5	Соціологічні опитування	59
6	Керівництво роботою колективу	57
7	Розповсюдження профілактичних матеріалів, підготовка соціальної реклами	57
8	Підготовка і організація роботи волонтерів	51
9	Телефонне консультування	40
10	Розробка проектів та програм соціальної роботи	35
11	Сприяння наданню побутових послуг	30
12	Проведення тренінгів	30
13	Підготовка пропозицій щодо державних та регіональних програм, законодавства, нормативних документів	30
14	Організація роботи ігротек	27
15	Розробка або адаптація методик соціальної роботи, методичних матеріалів	22
16	Організація роботи груп взаємодопомоги	22
17	Вулична робота	19
18	Методична підготовка соціальних працівників	13

У той же час зміст керівників соціальних служб для молоді різного рівня значно відрізняється від того, чим професійно зайняті рядові співробітники. Про це яскраво свідчать дані, що отримані у ході їх опитування (табл. 4.2.3.2).

¹ Див.: Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 10.

Таблиця 4.2.3.2

**Розподіл відповідей на питання
“Які завдання Вам доводиться розв’язувати у професійній діяльності
як керівнику соціальної служби?”**

<i>№ п/п</i>	<i>Зміст питання</i>	<i>Кількість відповідей, у %</i>
1	Планувати роботу	76
2	Представляти інтереси служби в інших органах	70
3	Розробляти кошторис заходів, залучати кошти	68
4	Надавати клієнтові необхідну інформацію	62
5	Розв’язувати організаційні питання (підготовка приміщень, придбання необхідних матеріалів тощо)	57
6	Відшукувати ресурси для діяльності служби	54
7	Керувати діями підлеглих	54
8	Стимулювати дії підлеглих	49
9	Аналізувати соціальні проблеми, їх причини, тенденції розвитку, наслідки	46
10	Представляти інтереси клієнта в інших установах	43
11	Відшукувати ресурси для задоволення запитів клієнтів	35
12	Проводити навчання підлеглих	13
13	Здійснювати супервізію підлеглих	13

Ясно, що сьогодні ще не все гаразд з якістю підготовки кадрів соціальних працівників до соціальної роботи в умовах трансформації суспільних відносин. Найбільш вразливі місця у їх професійній діяльності виявлені у ході соціологічного дослідження (табл. 4.2.3.3).

Таблиця 4.2.3.3

**Розподіл відповідей на питання
“Які знання та вміння були б потрібні (необхідні) Вам
у професійній діяльності?”**

<i>№ з/п</i>	<i>Зміст питання</i>	<i>Кількість відповідей, %</i>
1	Законодавство та нормативне забезпечення соціальної роботи взагалі і соціальної підтримки окремих категорій клієнтів	78

<i>№ з/п</i>	<i>Зміст питання</i>	<i>Кількість відповідей, %</i>
2	Технології розробки та впровадження соціальних проєктів, програм соціальної роботи	68
3	Методика індивідуальної і групової роботи з клієнтами	65
4	Психологічна робота в соціальній роботі	62
5	Організація соціальної роботи	62
6	Соціальна політика в Україні	57
7	Історія і сучасний досвід соціальної роботи в Україні та в інших країнах	57
8	Технології роботи соціальних служб і центрів соціальної роботи	54
9	Теоретичні засади соціальної роботи, в т. ч. з окремими категоріями клієнтів	51
10	Менеджмент в соціальній роботі	43
11	Основи менеджменту	41
12	Етичні проблеми в соціальній роботі	40
13	Супервізорство у соціальній роботі	40

Отже, як показав спеціальний аналіз, найбільш слабким місцем у підготовці соціальних працівників є недостатні знання з теорії соціальної роботи – системи поглядів і уявлень щодо використання чи пояснення соціальних явищ, процесів, відносин, пов'язаних із діяльністю відповідних органів і служб із соціального захисту й допомоги населенню. Недостатня також їх орієнтація в законодавстві та в нормативному забезпеченні щодо соціальної роботи взагалі і соціальної підтримки окремих категорій і клієнтів зокрема (78 %), невміння проводити психологічні дослідження (62 %), слабе володіння методикою і технологією індивідуальної і групової роботи (65 % і 54 % відповідно) знижують ефективність рівня соціальної роботи з відповідними категоріями населення¹.

Особливою категорією персоналу, що активно залучаються до соціальної роботи, є волонтери. На виконання “Програми розвитку і підтримки волонтерського

¹ Див.: Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 10.

руху на 2005 – 2006 роки”, затвердженої наказом Мінсім’ядітимолодь від 26.11. 2004 р. № 786 центрами СССДМ протягом 2005 року проводилась активна робота з розвитку та підтримки волонтерського руху в Україні, в результаті чого кількість волонтерів, залучених до реалізації соціальних програм, склала близько 24 450 волонтерів, із них 13 186 (53,9 %) учнівська молодь; 5774 (23,6 %) студентська молодь; 514 (2,1 %) безробітних, 534 (2,2 %) пенсіонера. В регіональних центрах СССДМ до волонтерської діяльності залучено 1239 осіб; в районних – 14 349; у міських – 6336; у районних у містах – 1742; селищних – 113; сільських – 672 особи. Загалом кількість волонтерів за період з 2004 року збільшилася на 14 %.

Протягом звітнього періоду 12 513 (51 %) волонтерів системи центрів СССДМ працювали за різноманітними програмами в напрямку профілактики правопорушень та негативних явищ у дитячому та молодіжному середовищі, що більше порівняно з 2004 роком на 1986 осіб.

6020 (24,6 %) волонтерів залучалися до роботи з сім’ями, які перебували у кризі, дітьми та молоддю з функціональними обмеженнями, що порівняно з 2004 роком більше на 62 особи.

Найбільша кількість волонтерів, які брали участь у реалізації соціальних програм, у Харківській обл. – 3055 осіб, Луганській – 2239, Житомирській – 1752, Рівненській. – 1231, Київській – 1225, Дніпропетровській – 1176. Найменша – у Закарпатській обл. – 349 осіб, Львівській – 390. В м. Києві до волонтерської діяльності було залучено – 673 волонтери, в м. Севастополі – 93.

З метою забезпечення комплексної теоретичної та практичної підготовки волонтерів до реалізації соціальних програм у 2005 році в системі центрів СССДМ діяло 425 шкіл волонтерів, яких на 120 стало більше порівняно з минулим роком.

Найбільше Шкіл волонтерів діяло в Харківській обл. – 76 (новостворених 33), Полтавській обл. – 28 (новостворених 4), Житомирській обл. – 27 (новостворених 4), Дніпропетровській обл. – 26 (новостворених 4),

Хмельницькій обл. – 25 (новостворених 17), Луганській обл. – 25 (новостворених 5), Кіровоградській обл. – 24 (новостворених 4), у м. Києві – 11 (у кожному районному центрі СССДМ м. Києва). Найменша кількість шкіл волонтерів діяла в Одеській обл. – 3 (не створено жодної); Волинській – 5 (створено 2); Херсонській – 5 (створено 1); Миколаївській – 6 (створено 1, ліквідовано 2). В м. Севастополі діяла 1 школа волонтерів.

Загальна чисельність волонтерів, які пройшли підготовку в школах волонтерів у системі ЦСССДМ в 2005 році, склала 9226 осіб, що на 2646 більше, ніж у минулому році. Найбільше навчено волонтерів у Харківській області – 1559, Житомирській – 755, Луганській – 662, м. Києві – 457 осіб. Найменша – в Закарпатській обл. – 73 особи, Миколаївській – 84, Волинській – 85, в м. Севастополі – 18 осіб.

Чисельність волонтерів, які пройшли підготовку в школах волонтерів при регіональних центрах СССДМ, складає 502 особи; районних – 5328 осіб; міських – 2492; районних у містах – 839; селищних – 30; сільських – 35.

Таким чином, кадри соціальної роботи є найбільш потужним елементом даної системи, що вимагає постійної уваги її організаторів і немалих грошей на спеціальну підготовку.

4.3.4. Технологія соціальної роботи

Подальшим елементом системи соціальної роботи є технологія соціальної роботи. Справа полягає у тому, що технологія має унікальну властивість оптимізувати у часі та просторі використання наявних матеріальних, людських та фінансових ресурсів. Її головна функція – пов'язувати інструменти соціальної роботи у ході задоволення потреб індивіда, групи, спільноти, суспільства.

Тому, як цілком слушно пише О. І. Холостова: “Комплексність проблем соціальної роботи, складність об’єктів та суб’єктів соціальних перетворень, необхідність при обмеженому обсязі соціальних ресурсів досягти максимально значущий та ефективний результат – все це наполегливо вимагає технологізації соціальної роботи, а специфіка цього виду діяльності визначає характер тих технологій, якими оперує соціальна робота”¹.

Подамо точку зору вітчизняних авторів на технологію соціальної роботи². Технологія соціальної роботи (гр. *techne* – мистецтво, *logos* – поняття, вчення) – сукупність знань про засоби і способи здійснення певних процесів. У нашому випадку технології соціальної роботи – сукупність шляхів, методів, прийомів і засобів надання допомоги клієнтові, або вирішення проблеми.

Розуміння соціальної роботи (Н. С. Данакін) як інтегрованого, універсального виду діяльності, спрямованого на задоволення соціально гарантованих та особистісних інтересів і потреб людей, перш за все соціально незахищених верств населення, дозволяє визначати дві форми соціальних технологій:

- 1) соціальні програми, що містять певні засоби та способи діяльності;
- 2) саму діяльність, побудовану відповідно до таких програм.

Існує кілька підходів до класифікації соціальних технологій. Вони базуються як на диференціації об’єктів соціальної роботи, так і на визначенні змісту, способів, методів оптимального функціонування соціуму. Якщо за основу класифікації брати сфери докладання зусиль та масштабність соціальних операцій, то можна визначити такі групи технологій: глобальні; інноваційні; регіональні; інформаційні; історичні; технології соціальної злагоди; технології розв’язання конфліктів; політичні;

¹ Технологии социальной работы : учебник / под общ. ред. Е. И. Холостовой. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 39.

² Див.: Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 35-39.

адміністративно-управлінські; психологічні та психофізичні технології.

У літературі технології соціальної роботи трактуються як сукупність прийомів, методів та впливів, що застосовуються соціальними службами, окремими закладами соціального обслуговування, соціальними працівниками з метою досягнення успіху соціальної роботи та забезпечення ефективності реалізації завдань соціального захисту населення.

Технології, що застосовуються в соціальній роботі, виступають переважно у формі знань (наука); знань та умінь (навчання); знань, умінь, досвіду і практики (діяльність). Діяльнісний аспект трактовки соціальних технологій дозволяє визначити такі їх види: соціальний контроль, соціальну профілактику, терапію, реабілітацію, соціальну допомогу та захист, соціальне страхування, соціальне обслуговування, соціальне опікунство та соціальне посередництво.

О. І. Холостова трактує соціальні технології як узагальнення набутих і систематизованих знань, досвіду, умінь і практики роботи суб'єктів соціальної діяльності і зазначає, що зміст соціальних технологій стосовно розуміння соціальної роботи (в широкому розумінні цього терміна) має носити випереджальний превентивний характер.

Завдання підвищення технологічного рівня соціальної роботи складається з таких аспектів: структурного, функціонального, нормативного, операційного та інструментального.

Структурний аспект технологізації містить поняття керованих та некерованих соціальних ситуацій та можливої післядії (результату та наслідку).

Функціональний аспект дозволяє визнати такі механізми здійснення соціальних завдань, як заборона, настанова, дозвіл, обмеження, орієнтування, спрямування.

Нормативний аспект технологізації соціальної роботи означає встановлення закономірностей, принципів та правил.

Операційний аспект технологізації означає відокремлення певних процедур та операцій та їх подальшу координацію і синхронізацію. До основних процедур належать:

- ♦ інституціоналізація (встановлення норм та еталонів поведінки, розробка та впровадження соціальних статусів, формування системи цінностей та ідеалів);
- ♦ профілактика (система дій, спрямованих на недопущення аномальних станів соціальної системи);
- ♦ контроль (система дій, що забезпечує нормальний стан соціальної системи);
- ♦ корекція (виправлення припущених помилок, відхилень).

Інструментальний аспект технологізації передбачає усталення всіх наявних засобів та методів здійснення соціального регулювання. Автори “Довідникового посібника з соціальної роботи” визначають 17 таких способів, а саме: нормативний, традиційно-ритуальний, конвенціональний (неформальні зобов’язання, угоди), компаративний (соціальне порівняння), змагання, ціннісний, оціночний, статусний (вплив на статус людини), символічний, психотерапевтичний, соціоекологічний (вплив на життєве середовище), примушуючий, раціональний (переконання), сугестивний (навіювання), стимулюючий, селекційний та ситуаційний.

Після визначення аспектів та “інструментовки” настає час координації і синхронізації технологічних операцій, визначення послідовності їх виконання, вибір оптимальних засобів та методів виконання.

Аналіз літератури з проблем соціальної роботи дозволяє нам визначити такі етапи розробки соціальної технології:

- ♦ теоретичний, який передбачає обґрунтування мети і об’єкта технологічного впливу, виокремлення складових компонентів (елементів), з’ясування соціальних зв’язків між ними;
- ♦ методичний, який пов’язаний з добором методів, засобів впливу, обробкою інформації, її аналізом, вибором

принципів трансформації результатів аналізу в висновки та рекомендації;

♦ процедурний, який пов'язаний із практичною діяльністю з апробації обраної послідовності використання інструментарію.

Структура змісту технологій соціальної роботи визначається наявністю науково обґрунтованої програми (проекту), в межах якої розв'язується певна проблема; заданого алгоритму як системи послідовних операцій на шляху досягнення результату; певного стандарту (нормативу) діяльності як критерію успішності.

Аналіз складових поняття “технологія соціальної роботи” дозволив нам запропонувати такі компоненти, як первинне та загальне цілеспрямування, пошук джерел інформації, її збирання, аналіз та обробка, вибір можливих варіантів дій, уточнення мети та вибір інструментарію; прийняття рішення та організаційно-процедурна робота щодо його здійснення.

Особливостями технології соціальної роботи є:

♦ динамічність (гнучкість), яка проявляється в постійній зміні змісту та форми роботи фахівця з клієнтом;

♦ неперервність, що визначається потребою постійної підтримки контакту з клієнтом;

♦ циклічність, тобто стереотипне, закономірне повторення етапів, стадій процесу в роботі з клієнтами;

♦ дискретність соціальної роботи як технологічного процесу, яка проявляється в нерівномірному ступені впливу на клієнта на різних етапах діяльності.

Отже, соціальні технології – це сукупність способів професійного впливу на соціальний об'єкт з метою його покращання, забезпечення оптимізації функціонування при можливому тиражуванні даної системи впливу.

Специфіка соціального впливу на об'єкт може визначатися рівнем суспільних відносин. Виходячи з цього, Л. Я. Дятченко визначає три групи соціальних технологій: технологія макросистем (макротехнології); мезотехнології – технології рівня міста, населеного пункту; мікротехнології, що розраховані на невеликі людські спільноти.

Низка дослідників характеризує соціальні технології за ступенем їх практичного втілення в організаційний процес. Так, А. І. Пригожий серед соціальних технологій визначає кабінетні – отримані на основі інформаційно-логічного аналізу; лабораторні – отримані в експериментальних, штучно створених умовах; польові – отримані в реальному соціальному середовищі.

Багатоваріантність класифікації соціальних технологій дозволяє нам визначити такі основні види соціальних технологій:

- ♦ правового забезпечення функціонування суспільства;
- ♦ політичні технології адміністративно-владного регулювання;
- ♦ економічного функціонування суспільства, розвитку власності;
- ♦ інформаційного забезпечення засобами масової інформації та комп'ютерної мережі;
- ♦ духовно-культурного розвитку.

Звісно, що існують й інші класифікації. Так, наприклад, О. І. Холостова наводить три групи, а саме: технології діагностики (на основі вивчення соціальних проектів та вірогідних прогнозів їх розвитку); технології конструювання та проектування розвитку тих чи інших соціальних об'єктів; технології реалізації соціальних проектів, програм, введення соціальних інновацій¹.

Звертає на себе увагу розробка російськими вченими функціонального різноманіття технологій соціальної роботи як елементу морфологічної системи. Нагадаємо, що вони виділяють вісім провідних функцій, а саме²:

- ♦ аналітико-прогнозна: вияв та облік на підвідомчій території груп, сімей та окремих громадян, які відносяться до категорій соціального ризику, оцінку рівня нужденності у різних видах та формах соціальної підтримки, моніторинг соціальних процесів, прогноз змін існуючих параметрів;

¹ Технологии социальной работы : учебник / под общ. ред. Е. И. Холостовой. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 40.

² Див.: Там само. – С. 40-41.

◆ діагностична: аналіз існуючих актуальних і потенційних соціальних проблем, виявлення їх причин, дослідження проблемного поля соціальної ситуації конкретних індивідуальних і групових клієнтів;

◆ системно-моделююча: визначення характеру, обсягу, форм та методів соціальної допомоги людям і групам, що опинились у скрутному становищі, концептуальне обґрунтування системи надання такої допомоги, перш за все, системи соціального обслуговування на різних рівнях;

◆ проектно-організаторська: розробка, ресурсне обґрунтування, реалізація та оцінка соціальних проектів, що націлені на вирішення того чи іншого соціального ускладнення, допомога конкретній категорії клієнтів;

◆ активаційна: підтримка активації потенціалу власних можливостей індивіда, сім'ї до самостійного вирішення своїх проблем, виходу із скрутного становища, організації розвитку самодопомоги та взаємодопомоги;

◆ інструментально-практична: надання різних видів допомоги у ситуаціях життєвих ускладнень, консультації та тренінги для поліпшення взаємовідносин між людьми, надання допомоги у оформленні документів та інших необхідних дій для здійснення клієнтами своїх соціальних прав, опіки та турботи по відношенню до дітей, що втратили батьків, або повнолітнім особам, які потребують цього;

◆ розпорядно-управлінська: менеджмент органів соціального управління, координація діяльності державних та недержавних організацій та закладів з надання допомоги тим, хто її потребує, у соціальній підтримці громадян, участь у роботі з формування соціального захисту, підбір та виховання кадрів;

◆ евристична: нарощення соціального знання, поглиблення розуміння соціальних проблем, поліпшення освітньої та загальнокультурної підготовки самих соціальних працівників, підвищення їх кваліфікації.

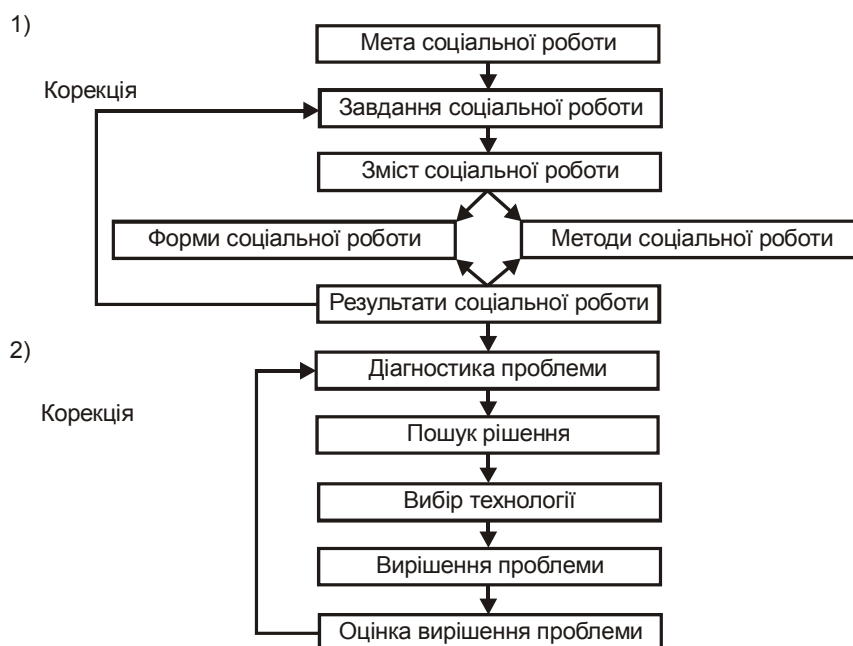
Перспективним є, на наш погляд, використання для оцінки технологічного забезпечення соціальної роботи методологічних узагальнень, що запропоновані

В. Г. Підшивалкіною¹. Цей автор ґрунтовно розглянула не тільки загальний алгоритм розробки соціальних технологій, але й запропонувала цілу низку їх класифікацій.

Технології соціальної роботи слід розглядати саме як технології забезпечення соціального функціонування суспільства. Під соціальною роботою як особливим видом соціального впливу ми розуміємо специфічну діяльність не тільки щодо забезпечення соціальних прав громадян і надання соціальної допомоги, а й діяльність з метою регулювання відносин людини з колективом, державними структурами.

Тому визначення соціальних технологій може бути в кожному з компонентів соціальної роботи: в соціальній роботі як науці; соціальній роботі як в циклі навчальних дисциплін і соціальній роботі як виді професійної діяльності.

Будь-яку технологію у соціальній роботі можна подати, на думку Н. С. Матвійчука, у вигляді схеми²:



*Схема 4. 3.4.1. Модель структури технології соціальної роботи
(за Н. С. Матвійчуком)*

¹ Підшивалкіна В. Соціальні технології: проблеми методології та практики – Кишинев : Центр. ТИП, 1997.

² Див.: Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 38.

Впровадження технологій в діяльність соціального працівника забезпечує економію сил і засобів, дозволяє науково побудувати соціальну роботу, сприяє ефективності розв'язання завдань¹.

Крім того, технології надають можливість навчати людей економічно витратити робочий та особистий час, ресурси і при цьому завжди гарантовано домагатись позитивних результатів у практиці соціальної роботи.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, важко не визнати, що технології соціальної роботи мають право розглядатись як елемент системи соціальної роботи.

4.3.5. Матеріал задоволення потреб людини (речовина, енергія, інформація) та його грошова форма

Окремим елементом треба розглядати матеріал, завдяки якому здійснюється задоволення потреб особистості. Головна функція такого елемента полягає у тому, щоб бути матеріалом, завдяки якому задовольняється та чи інша потреба людини.

На практиці прийнято вважати, що допомога надається клієнту у вигляді послуг різного спрямування та призначення. При цьому професійна послуга соціального працівника – це справа, яка здійснюється з врахуванням єдності знань як теорії, так і практики, згідно зі стандартами та сучасними вимогами, а також етичними нормами. Усі ці фактори визнавались і раніше, але сьогодні увага до них зросла у декілька разів.

¹ Див.: Лекции по технологии социальной работы : в 3 ч. / под ред. Е. И. Холостовой. – М., 1998. – 494 с.; Фирсов М. В., Студенова Е. Г. Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.

Відповідальність за якість надання послуг соціальними службами лежить на їх керівниках, які повинні сьогодні особливу увагу звертати на такі моменти:

- Прийняття роботи до виконання. Службі краще не братись за те, з чим вона не здатна впоратись. Якщо справа не у її компетенції, то соціальний працівник має одразу направити клієнта до фахівців відповідного профілю.

- Соціальна служба повинна мати внутрішні та зовнішні програми для підвищення кваліфікації свого персоналу, або залучати до цього фахівців з вищої школи та інших спеціалізованих закладів (юридичних, психологічних, охорони здоров'я, екологічних та інших).

- Підбір відповідних кадрів соціальної роботи є впливовим інструментом на підвищення якості надання соціальних послуг.

- Керівництво соціальної служби повинно вжити максимум заходів, щоб не припуститися помилки. Справи, що знаходяться у портфелі соціальної служби, повинні обговорюватись і узгоджуватись не одним фахівцем. Спеціально розроблена система контролю має виявляти та запобігати конфліктним ситуаціям ще до початку роботи з клієнтом.

Нині уже недостатньо зусиль однієї людини, щоб запобігти помилок у соціальній роботі. Усі, від керівника до рядового співробітника, повинні знати клієнта та його проблеми настільки добре, щоб виправдати його надії.

Наприклад, головна увага сьогодні соціальними працівниками у центрах соціальних служб для молоді надається сприянню творчого розвитку дітей та молоді, організації їх змістовного дозвілля, відпочинку, оздоровленню (57 %), профілактиці негативних явищ у молодіжному середовищі (51 %), профілактиці правопорушень у молодіжному середовищі (38 %), молодим сім'ям (27 %), соціальній підтримці дітей та молоді з особливими потребами.

Структуру послуг, яку надають соціальні працівники молоді, можна побачити на основі даних соціологічного

опитування соціальних працівників, які працюють у системі соціальних служб для молоді (табл. 4.3.4.1).

Таблиця 4.3.4.1.

Види та рейтинг послуг, що надаються сьогодні молоді в Україні

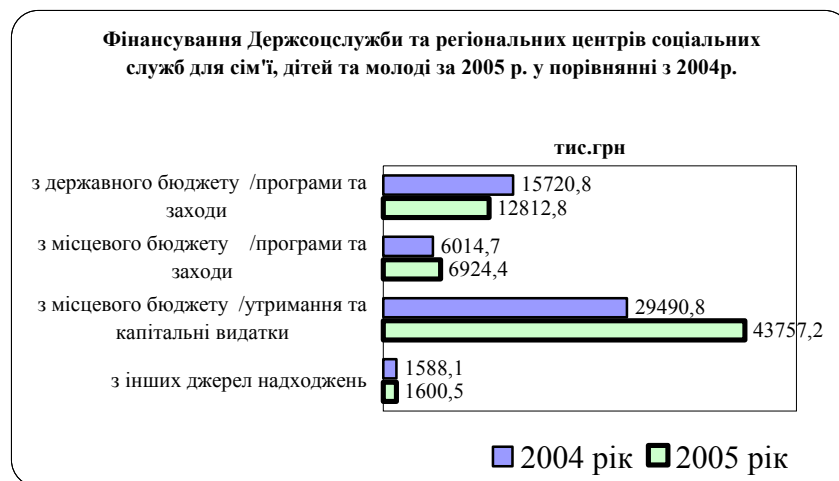
№ n/n	Запитання “Які види діяльності Вам особисто доводиться виконувати найчастіше?”	Кількість відповідей, %
1	Організація масових заходів	92
2	Підготовка звітної документації	73
3	Підготовка та проведення лекцій та бесід	70
4	Очне консультування	65
5	Соціологічні опитування	59
6	Керівництво роботою колективу	57
7	Розповсюдження профілактичних матеріалів, підготовка соціальної реклами	57
8	Підготовка і організація роботи волонтерів	51
9	Телефонне консультування	40
10	Розробка проектів та програм соціальної роботи	35
11	Проведення тренінгів	30
12	Сприяння наданню побутових послуг	30
13	Підготовка пропозицій щодо державних та регіональних програм законодавства, нормативних документів	30
14	Організація роботи ігротек	27
15	Організація роботи груп взаємодопомоги	22
16	Розробка або адаптація методик соціальної роботи, методичних матеріалів	22
17	Вулична робота	19
18	Методична підготовка соціальних працівників	13

Розмір витрат матеріалів для послуг клієнтам системи соціальної роботи викладений у Державному класифікаторі соціальних стандартів і нормативів. У цьому документі передбачено витрати матеріалу кожного з типологізованих видів послуг з розрахунку на одну особу протягом року. Тут передбачаються нормативи споживання, статистичні та нормативи у натуральному вираженні. Починається він з нормування продуктів харчування, а завершується нормативами місячного грошового доходу, який задовольняє рівень задоволення потреб однієї людини.

Окремим рядком подається розмір місячної заробітної плати робітників та службовців, який забезпечує раціональний рівень їх існування та відтворення.

Оцінити стан надання допомоги громадянам країни у грошовій формі ми можемо, якщо проаналізуємо фінансове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Так, наприклад, обсяг затверджених бюджетних асигнувань у 2005 році склав 14 135 000 грн, що на 3 865 000 грн (21 %) менше, ніж у 2004 році. В тому числі за КПКВК 3402020 “Реалізація програм та здійснення заходів Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді” – 12 820 400 грн, та за КПКВК 3402010 “Керівництво та управління у сфері соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю” (утримання апарату Держсоцслужби) – 1 314 600 грн

Асигнування з державного бюджету виділені у повному обсязі. Залишок коштів на рахунках Держсоцслужби та регіональних ЦСССДМ на кінець 2005 року склав 7596 грн (0,06 % від загальної суми фінансування) і був зарахований в бюджет.



Для фінансування реалізації програм та здійснення заходів Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді та регіональних центрів ССССДМ на 2005 рік з державного бюджету було виділено 12 812 804 грн (діаграма 4.3.5.1.), з них:

◆ на заходи регіональних центрів СССДМ – 6 919 042 грн;

◆ на заходи Держсоцслужби – 4 071 262 грн;

◆ на капітальні видатки (придбання мікроавтобусів для регіональних мобільних консультативних пунктів) – 1 822 500 грн.

Фінансування регіональних центрів СССДМ з місцевого бюджету у 2005 році становило 50 681,6 тис. грн, що на 42,7 % (15 176,1 тис. грн) більше, ніж у 2004 році.

У 2005 році сума асигнувань з місцевого бюджету:

◆ на утримання центрів збільшилась на 49,4 % (13 482 тис. грн) і складає 40 768,3 тис. грн; з них на заробітну плату з нарахуваннями – 34 863,1 тис. грн (збільшилось на 11 247,1 тис. грн, або 47,6 %);

◆ на програми та заходи збільшилась на 15,2 % (909,7 тис. грн) і складає 6924,4 тис. грн;

◆ на капітальні видатки збільшилась на 35,6 % (784,4 тис. грн) і складає 2988,9 тис. грн.

Сума коштів, отриманих центрами СССДМ за іншими джерелами власних надходжень у 2005 році, становила 1600,5 тис. грн, що на 0,7 % (12,4 тис. грн) більше, ніж у 2004 році. При цьому кошти за іншими джерелами власних надходжень у 2005 році отримали у 17 регіонах порівняно з 15 у 2004 році.

В розрізі національних програм у 2005 році з державного бюджету профінансовано:

1. Державна програма запобігання дитячій бездоглядності на 2003 – 2005рр. 3 394 040 грн

2. Комплексна програма профілактики злочинності на 2001 – 2005 рр. 3 294 157 грн

3. Національна програма “Діти України” на період до 2005 р. 2 640 361 грн

4. Постанова Кабінету Міністрів України від 27/08/04 № 1125 “Про утворення Державної соціальної служби для сім’ї, дітей та молоді” 1 450 669 грн

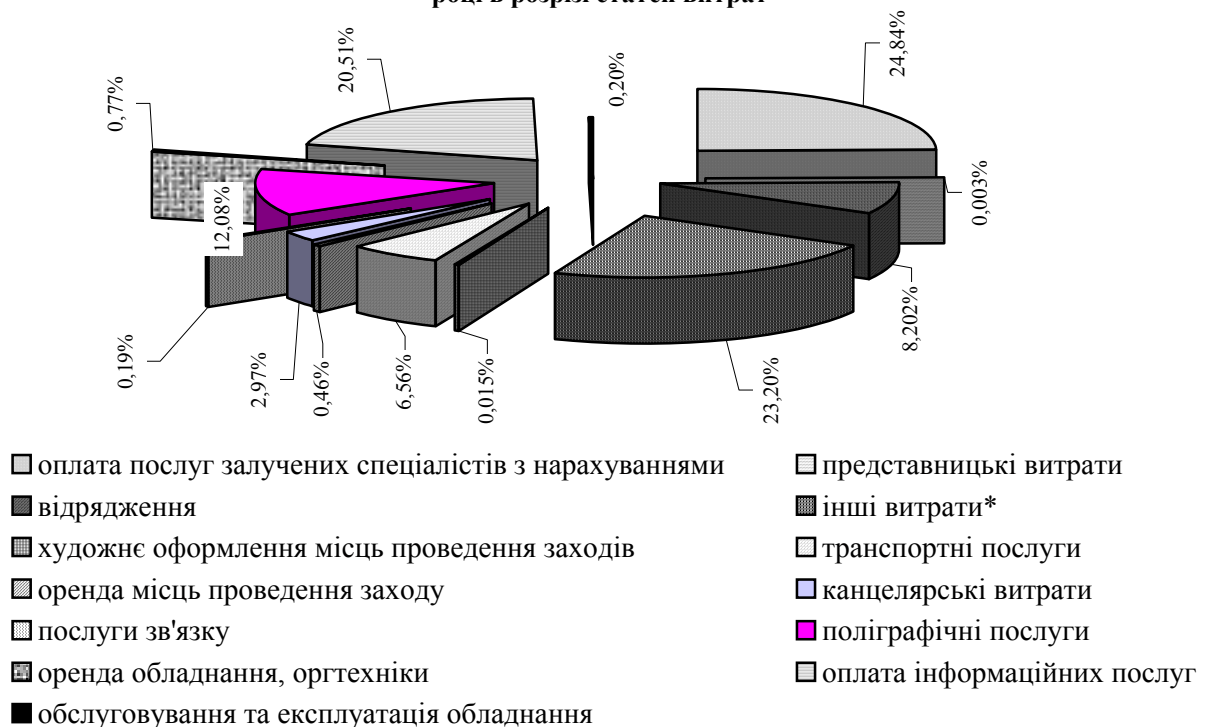
5. Загальнодержавна програма підтримки молоді на 2004 – 2008 рр. 1 278 297 грн

6. Національна програма забезпечення профілактики ВІЛ-інфекцій, допомоги та лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2004 – 2008 рр. 502 148 грн

7. Національна програма “Репродуктивне здоров’я” на 2001 – 2005 рр. 157 531 грн

8. Державна програма соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, на 2004 – 2006 рр. 95 600 грн

Фінансування національних та державних програм з державного бюджету у 2005 році в розрізі статей витрат



Таким чином, ми можемо впевнено оцінити, наскільки забезпечені окремі напрями соціальної роботи фінансами, а це автоматично веде до визначення кількості і якості наданих послуг.

4.3.6. Соціальна інфраструктура або інфраструктура соціальної роботи

Наступним елементом системи соціальної роботи є, на нашу думку, соціальна інфраструктура, що розглядається як комплекс матеріальних умов різних форм життєдіяльності людей. Сукупність цих матеріальних умов, об'єднаних терміном “соціальна інфраструктура”, є обов'язковим її елементом. За своїм походженням він є похідним від провідного елементу – особистості, оскільки він є його матеріальним праобразом і створює об'єктивні матеріальні передумови для задоволення потреб особистості.

Тут термін “соціальна інфраструктура” обіймає увесь простір життєдіяльності населення країни, а термін “інфраструктура соціальної роботи” – тільки ту його частину, що не спроможна самотійно подолати життєві перешкоди. Тобто вони різняться за обсягом і цільовим призначенням. Більш глибоко зміст таких понять наведено у публікаціях В. Бедної. На її думку, інфраструктура соціальної роботи – це елемент системи соціальної роботи, її підсистема, яка через діяльність своїх елементів створює умови та обумовлює якість надання допомоги кризовій людині для поліпшення або відтворення її життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя в економічній, соціальній, політичній та ідеологічній сферах суспільства протягом життєвого циклу людини.

Ми ж, оскільки розглядаємо систему соціальної роботи у найбільш широкому сенсі слова, будемо користуватись переважно першим терміном. За природою вони обидва є об'єктивованими продуктами праці попередніх поколінь. Це своєрідний уречевлений нащадок або обмін продуктами праці між поколіннями людей. “Продукт праці – писав К. Маркс, – є праця, закріплена в певному предметі, матеріалізована в ньому, це є опредметнювання праці.

Здійснення праці є її опредметнювання”¹. Слушним тут є й наступний висновок К. Маркса про те, що “робітник вкладає в предмет своє життя, але відтепер це життя належить вже не йому, а предмету... Відчуження робітника в його продукті має не тільки те значення, що його праця стає предметом, дістає зовнішнє існування, але й те значення, що його праця існує поза ним, незалежно від нього, як щось чуже для нього...”²

У літературі немає сталої точки зору на соціальну інфраструктуру. Вона на початку 80-х років ХХ ст. стала предметом прискіпливого наукового аналізу як з боку вчених, так і з боку практиків. Однак аналіз питання про її становлення та функціонування без глибокого усвідомлення методологічних основ призвів до того, що склалися різні точки зору на зміст самого поняття “соціальна інфраструктура”. Таким способом інфраструктура соціальної роботи має: по-перше, “прив’язку до минулих поколінь працівників, що її виготовили; по-друге, – дістає самостійне і відносно незалежне існування від сучасних користувачів; по-третє, детермінує поведінку тих, хто нею користується сьогодні і буде застосовувати завтра.

У названій єдності соціальна інфраструктура проявляє себе сукупністю функцій. По-перше, виступаючи матеріально-речовинною і енергетичною основою функціонування та розвитку системи соціального забезпечення, вона уже самим своїм змістом організує певним чином процес задоволення потреб людини, тобто їй притаманна організаційна функція. По-друге, взаємодія людей з об’єктами соціальної інфраструктури також передбачає оволодіння ними певними знаннями, уміннями та навичками, тобто є певним рівнем культури задоволення потреб. У цьому полягає її культурно-освітня функція. По-третє, найбільш ефективно на практиці проявляється її функція стимулювання. Досвід попереднього розвитку

¹ Маркс К., Енгельс Ф. Твори / пер. з 2-го рос. вид. – К. : Політвидав України, 1980. – Т. 42. – С. 83.

² Там само.

свідчить про те, що у тих колективах, які мають розвинену соціальну інфраструктуру, у працівників значно краще розвинене почуття колективізму, менша плинність кадрів, вища творча активність.

Але головною її функцією у системі соціальної роботи є інструментальна, яку вона забезпечує шляхом утримання певної системи знарядь, що цілеспрямовано використовуються для задоволення потреб особистості. Вона дійсно виступає цементуючою матеріальною основою системи соціальної роботи.

Історично і логічно поняття “інфраструктура” та “соціальна інфраструктура” з’явилися у ході дослідження процесу виробництва та розвитку продуктивних сил суспільства. Саме тому треба співставити між собою взаємозв’язок понять “соціальна інфраструктура” та “продуктивні сили”. При цьому треба пам’ятати, що частина елементів соціальної інфраструктури є часткою продуктивних сил суспільства.

До даної сукупності відносяться три основні групи речових елементів, що виконують різні цільові функції у процесі суспільного виробництва, оптимізуючи трудову діяльність людини. По-перше, це будівлі та споруди, у яких протікає трудовий процес. По-друге, це комунікації, що створюють розширену “судинну” систему суспільства. Завдяки їм (шляхам, мережам зв’язку, наприклад, Інтернету та ін.) здійснюється поєднання різних видів діяльності у єдиний процес. По-третє, нарешті, технічна оснащеність будівель, споруд та комунікацій.

При цьому треба підкреслити, що матеріально-речові елементи виробничих сил, що є важливою ланкою всієї соціальної інфраструктури, не створюють матеріальних або духовних цінностей, а лише забезпечують нормальний хід суспільного виробництва.

Таким чином, соціальна інфраструктура виступає своєюрідною об’єднувальною системою між засобами виробництва та людьми. В силу цього вона представляє собою не просто матеріально-речові елементи, але має і свій яскраво виражений соціально-політичний аспект, бо

характеризує ступінь і рівень забезпечення людей необхідними умовами для трудової, суспільно-політичної, культурно-просвітницької та побутової діяльності.

Певний зв'язок існує також між поняттями “соціальна інфраструктура” та “матеріально-технічна база”. При цьому зазначимо, що загальними елементами останньої є засоби та предмети праці, технологія та організація праці, галузева структура, розміщення продуктивних сил, які дають загальну характеристику досягнутого рівня виробництва, його потенціалу.

У той же час у поняття “матеріально-технічна база” обов'язково включаються і загальні умови процесу виробництва, що забезпечують органічний зв'язок усіх елементів суспільного виробництва як єдиного цілого. Частину цих умов, які пов'язані з трудовою діяльністю людини на виробництві і слугують задоволенню різних соціальних потреб людини, – ми розглядаємо як такі, що мають безпосереднє відношення до соціальної інфраструктури. До матеріально-технічної бази відноситься і сукупність речових елементів суспільного буття, які є необхідними умовами для суспільно-політичної, сімейно-побутової та інших видів діяльності людини та складають важливий компонент соціальної інфраструктури.

Звідси випливає висновок, що інфраструктура взагалі і соціальна інфраструктура у тому числі – це частина матеріально-технічної бази, виокремлення якої у структурі народногосподарського комплексу країни та регіонів дозволяє більш точно мати уяву про такі її елементи, що забезпечують загальні умови для розвитку економічних та соціальних процесів з точки зору створення об'єктивних матеріальних можливостей для ефективного функціонування уречевленої та живої праці. Таким чином, поняття “соціальна інфраструктура” та “матеріально-технічна база” без сумніву співвіднесені одна до одної, але лише у межах, про які вище йшлося.

Нарешті, треба уточнити співвідношення соціальної інфраструктури зі сферою обслуговування. Тут існує, як мінімум, три точки зору. Перша з них ідентифікує між

собою ці два поняття. Вона ґрунтується на тому, що економіка поділяється на галузі матеріального та невиробничого виробництва. Як ми уже відмічали, діяльність людини у сфері виробництва також потребує відповідних умов, а створення загальних умов для будь-якої діяльності у сфері матеріального виробництва є завданням соціальної інфраструктури. Таким чином, вплив соціальної інфраструктури поширюється далеко за межі сфери обслуговування. З цього кута зору цілком слушним є поширення соціальної роботи на осіб, які працюють на виробництві, що повсякденно спостерігається сьогодні на практиці.

Існує й інша точка зору, згідно з якою її прибічники вважають, що соціальна інфраструктура включає і галузі матеріального виробництва, що пов'язані зі створенням речових умов виробництва (будівництво залізниць та автомобільних шляхів, освоєння річок), а також такі об'єкти, результат дії яких виявляється у наданні послуг (транспортні послуги та ін.). У такому випадку поняття “соціальна інфраструктура” ширше, ніж поняття “послуга”. Однак вони не включають у поняття “соціальна інфраструктура” побутові та деякі культурні послуги населенню. У такому випадку поняття “соціальна інфраструктура” є вузьча за поняття “послуга”.

Нарешті, згідно з третьою точкою зору, соціальна інфраструктура охоплює галузі невиробничої сфери, які обслуговують як матеріальне, так і духовне виробництво. Між поняттями “сфера обслуговування” та “соціальна інфраструктура” дійсно багато спільного. Вони мають одне й те ж функціональне призначення: обидві виконують функцію обслуговування і безпосередньо не причетні до створення суспільного продукту.

Разом з тим, між ними є суттєва відмінність. У сферу обслуговування входять люди, так звані трудові ресурси, без яких неможливий сам процес надання послуг. За нашою концепцією соціальні працівники або кадри соціальної роботи до соціальної інфраструктури не входять, оскільки складають окремий елемент системи соціальної роботи.

У сучасній вітчизняній літературі ще немає усталеної точки зору на сутність соціальної інфраструктури та її роль у самоорганізації суспільства. Цей термін сьогодні майже не використовується. Це диктує потребу розглянути ті підходи, що існують у літературі.

За часи, коли було важливо опанувати нові райони, наприклад, цілину або славнозвісну Байкало-Амурську магістраль, питання створення відповідного середовища для життєдіяльності людей привертало увагу не тільки органів державного управління, але й вчених. У цей час до соціальної інфраструктури частіше всього відносили споруди, підприємства та заклади, що у сукупності створюють матеріальні і культурно-побутові умови для нормального життя населення і сприяють поверненню уваги робочої сили до регіону.

Цілком слушна загальна спрямованість цього визначення не позбавлена певних недоліків. По-перше, у соціальній роботі не можна обмежуватись тільки “матеріальними і культурно-побутовими умовами”. У житті населення суттєву роль відіграють умови для розвитку та прояву соціальної активності, різних форм міжособистісного спілкування. По-друге, увага до закріплення робочої сили у нових районах була цілком виправдана, але не менш актуальною є задача закріплення та використання робочої сили. По-третє, загальне ствердження про “нормальне життя” також вимагає уточнення, оскільки у такому формулюванні воно дозволяє трактувати соціальну інфраструктуру надто широко і недостатньо конкретно.

В іншому випадку під соціальною інфраструктурою розуміється сукупність об'єктів галузі сфери послуг (торгівля, громадське харчування, побутове обслуговування, житлово-комунальне господарство, транспорт та зв'язок, інформаційне обслуговування населення, медичне обслуговування, соціальне забезпечення, народна освіта, культура, мистецтво, кредитування та державне страхування), діяльність яких направлена на задоволення особистих потреб окремої людини, забезпечення

життєдіяльності та інтелектуального розвитку населення регіонів та країни.

Дехто з дослідників називає соціальну інфраструктуру соціально-побутовою, розуміючи під нею комплекс споруд, підприємств та установ, що забезпечують на певній території необхідні матеріальні та культурно-побутові умови для розміщення та нормального проживання населення. У такому визначенні у більшій мірі, ніж у попередньому випадку, практично виключаються умови, що забезпечують трудову та суспільно-політичну діяльність людей, і вся увага зосереджується на невиробничій сфері.

Такий поділ більше співвідноситься з поняттям “виробнича” та “невиробнича” сфери. При цьому механічний перенос цих понять, наприклад, у частині елементів “невиробничої сфери”, на поняття “соціальна інфраструктура” не дозволяє виявити сутність останньої. Справа у тому, що у зміст поняття “соціальна інфраструктура” входять і ті елементи інфраструктури, які зосереджені на виробництві і у розвитку яких соціальний аспект є переважаючим (пасажирський транспорт на виробництві, спеціальні приміщення для проведення різних соціальних заходів та ін.).

Найбільш глибоко та всебічно до характеристики соціальної інфраструктури підійшов В. А. Жамін¹. Характеризуючи її сутність, він виділив 12 структурних елементів, які практично охоплюють усі сфери життя людини. Цей автор керується підходом, який склався в економічній науці: при класифікації елементів інфраструктури він користується поділом економіки на галузі виробничої та невиробничої сфери з подальшою конкретизацією обох за допомогою економічних понять. При цьому він стверджує, що такий поділ не повинен співпадати з поділом інфраструктури на виробничу та соціальну.

Підсумовуючи різні визначення соціальної інфраструктури, поширені у науковій літературі, слід підкреслити, що здебільшого як основа виокремлюються

¹ Див.: Жамин В. А. Инфраструктура при социализме // Вопр. экономики. – 1977. – № 2. – С. 14-15.

матеріально-речові елементи, що призначені забезпечити загальні умови діяльності людини у сфері праці, суспільно-політичному та духовному житті, з якими міцно пов'язана діяльність людини у сім'ї та побуті.

У той же час “соціальна інфраструктура” – це “нове поняття, – пише Ж. Т. Тощенко, – за допомогою якого вперше з'являється можливість глибоко вивчати об'єктивні закономірності та розробляти принципи планомірного та пропорційного розвитку усіх матеріально-речових елементів, що забезпечують загальні умови оптимізації суспільного життя...”¹. Це по-перше.

По-друге, соціальна інфраструктура має об'єктивний характер, оскільки вона є закономірний або культурно-історичний результат попереднього розвитку суспільства, його продуктивних сил. Це означає, що у ринковій моделі функціонування країни розвиток її продуктивних сил повинен супроводжуватись розвитком соціальної інфраструктури. При цьому остання не може бути вища за рівень розвитку продуктивних сил. У випадку, коли вона не досягає рівня розвитку продуктивних сил, то вона істотно загальмовує розвиток країни у цілому. Як закономірний висновок з цього випливає те, що у ринковій моделі функціонування країни розвиток її продуктивних сил повинен контролюватись державою.

По-третє, соціальна інфраструктура означає систему закладів та організацій, яка має не стільки технічне, як це може здаватись на перший погляд, скільки соціально-економічне значення, бо створює умови для оптимізації діяльності людини.

По-четверте, соціальна інфраструктура покликана забезпечити всебічний розвиток або нормальне життя всього населення країни. Тому соціальна інфраструктура повинна бути готовою до того, щоб надавати допомогу тим частинам населення країни, які ще не досягли зрілого стану і не можуть ще включитись у виробничий процес, наприклад, молоде покоління громадян країни, або ті, які

¹ Тощенко Ж. Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. – М. : Мысль, 1980. – С. 27.

уже вийшли з даного процесу або є інвалідами з дитинства. Держава повинна цілеспрямовано дбати про розвиток соціальної інфраструктури. Рівень її розвитку повинен оцінюватись у системі відносних показників, тобто треба мати стандарти забезпечення населення елементами соціальної інфраструктури. Це означає, що треба знати, скільки об'єктів соціальної інфраструктури припадає на одну або десять тисяч населення.

По-п'яте, за допомогою стану та темпів розвитку соціальної інфраструктури можна визначати спрямованість держави, оцінювати рівень її соціальної орієнтованості.

По-шосте, оскільки соціальна інфраструктура націлена на задоволення певної сукупності потреб людей, то її структуру та розвиток треба оцінювати крізь призму розвитку національної та світової культури, яка є важливим механізмом її удосконалення. І якщо на початку ХХІ ст. світова спільнота, під тиском логіки еволюційного процесу, дістала чітко виражений духовний вимір, то і соціальна інфраструктура повинна формуватись у якісно новій парадигмі. У такому випадку вона, соціальна інфраструктура, модернізуючись в інформаційному вимірі, відкриває принципово нові можливості залучення особистості до виробничої діяльності. Це означає, одночасно, що при цьому докорінно оновлюється і зміст соціальної роботи.

Тому є сенс розглядати соціальну інфраструктуру як стійку сукупність матеріально-речових та енергетично-інформаційних елементів, що створюють загальні умови для раціональної організації основних видів діяльності людини у ринковій моделі розвитку України – трудової, суспільно-політичної та інших, – що розвиваються в інтересах населення регіону та країни. Експлуатацією її, соціальної інфраструктури, займаються соціальні працівники.

У зв'язку з вищевикладеним закономірно постає питання про уточнення специфіки функцій соціальної інфраструктури, які жоден інший орган у структурі соціального організму країни виконати не може.

Нагадаємо, що головною функцією соціальної інфраструктури є створення матеріально-технічного базису для проведення специфічної роботи з творення та відтворення сутнісних сил особистості. Без цих матеріально-речових умов саморозвиток особистості не може реалізуватись у повному обсязі. Він може йти у незавершеному вигляді.

Уточнюючи функцію елементу системи соціальної роботи, треба виходити з того, що функція об'єкта віддзеркалює особливу формзалежно між компонентами єдиного процесу творення та відтворення людини, коли зміни одного з них є похідними від зміни інших.

У працях, що присвячені розвитку соціальної структури, частіше всього мова йде про забезпечення житлово-побутовими, соціально-культурними та матеріальними умовами для нормального проживання населення на тій чи іншій території, продуктивної праці у певній галузі виробництва. Це, безумовно, важливі функції, але вони не вичерпують її роль у системі соціальної роботи.

Є й інша точка зору на функції соціальної інфраструктури. За часи СРСР, як відомо, її цілком виправдано з точки зору ідеології первинності матеріального над духовним підкоряли інтересам матеріального виробництва. Від цього соціальна інфраструктура, як самостійний елемент системи творення та відтворення населення країни, втрачала своє обличчя.

Нарешті, була ще й така точка зору, яка підкоряла функції соціальної інфраструктури загальним цілям суспільного прогресу. За часи панування комуністичної ідеології вона знов-таки пов'язувалась із розвитком економіки та визнання провідної ролі матеріального виробництва, що підкреслювало прикладний характер соціальної інфраструктури. Типовим було таке визначення ролі соціальної інфраструктури у розвитку суспільства: "Всебічний розвиток особистості працівника, його культурного рівня, кваліфікації, творчих здібностей... – важлива передумова економічного розвитку суспільства. У міру усе більш повного задоволення матеріальних потреб

неухильно зростає необхідність створення умов для фізичного і духовного ... розвитку особистості, тобто розвитку всього комплексу соціальної інфраструктури”.

При цьому Ж. Т. Тощенко, який спеціально досліджував функції соціальної інфраструктури, зауважував, що тут мова повинна йти тільки про загальні умови, і зводив її провідну функцію до досягнення соціалістичним суспільством соціальної рівності та соціальної одноманітності. За його уточненням, метою розвитку соціальної інфраструктури є її “орієнтація на створення матеріальних передумов розвитку суспільства та всебічного розвитку кожної особистості”¹.

Соціальна інфраструктура має певні рівні та види. Як ми з'ясували, до неї відносяться усі матеріально-речові елементи суспільного розвитку, що впливають на ефективність здійснення людиною усіх форм її життєдіяльності: житлові будинки, підприємства торгівлі та громадського харчування, пасажирський транспорт, система водопостачання та каналізації, медичні установи різного спрямування, школи, середні спеціальні та вищі навчальні заклади, установи професійно-технічної підготовки, поштово-телеграфні та фінансові установи, культурно-розважальні установи, спортивні та оздоровчі споруди (стадіони, палаци спорту, плавальні басейни, парки, будинки відпочинку) та інші об'єкти та установи соціально-побутового призначення.

При цьому кожному конкретному об'єкту соціальної інфраструктури притаманний набір специфічних властивостей та характеристик. У зв'язку з цим є необхідність класифікувати елементи соціальної інфраструктури. У науковій літературі є різні принципи такої класифікації, наприклад за рівнями, цілями, призначенням, формами, напрямками, видами.

Найбільш важливим є групування елементів соціальної інфраструктури відповідно до рівнів організації суспільства. У такому випадку ієрархія рівнів соціальної

¹ Див.: Тощенко Ж. Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. – М. : Мысль, 1980. – С. 31.

----- ■ -----

інфраструктури буде мати такий вигляд: соціальна інфраструктура країни або національний рівень великого економічно-промислового регіону, наприклад, Нижнього Подніпров'я або Слобожанщини, області, міста, міського або сільського району, нарешті державного підприємства або приватної фірми.

За іншою класифікацією виділяють магістральну, регіональну та локальну соціальні інфраструктури.

Аналіз соціальної інфраструктури відповідно до рівнів організації суспільства не відмінняє інших підходів до класифікації її елементів. Основою тут можуть виступати також її форми. У такому випадку можна говорити про лінійну та точечну соціальну інфраструктуру. Під лінійною інфраструктурою треба розуміти мережу залізничних та автомобільних шляхів, лінії зв'язку та передачі електроенергії і т. ін. У точечну інфраструктуру включаються безпосередньо окремі об'єкти (школи, клуби, лікарні та ін.). Така класифікація доречна у тих випадках, коли мова йде про ті чи інші елементи соціальної інфраструктури на різних рівнях організації суспільства. Так, на рівні окремого підприємства доречно говорити про точечну інфраструктуру, не виключаючи наявності окремих елементів лінійної. На рівні району, міста, області у рівній мірі можна говорити як про лінійну, так і про точечну інфраструктуру та про шляхи погодження їх взаємодії. Крім того, такий поділ соціальної інфраструктури допомагає характеризувати форму її організації у кожному конкретному випадку.

Крім того, у літературі є пропозиції відносно виокремлення як особливих видів таких елементів соціальної інфраструктури, які призначені для вирішення програмно-цільових або проблемно-цільових завдань. Такі програми або проблеми не обов'язково повинні бути пов'язані з певними рівнями організації суспільства. Наприклад, тут мова може йти про забезпечення матеріально-речовими засобами боротьби зі СНІДом або наркоманією, роботи з безпритульними дітьми. До них можна віднести обладнання вільних економічних зон та

деяких інших віртуальних утворень. Своєрідну соціальну інфраструктуру використовує служба туризму, яка має у своєму розпорядженні мережу пансіонатів, готелів, ресторанів, спеціалізованого транспорту.

Соціальна інфраструктура може бути поділена і відповідно з тим, які потреби людей вона задовольняє. Є такі її елементи, що сприяють задоволенню повсякденних потреб населення, і тому їх набір за місцем проживання або роботи чітко окреслений необхідними рамками. Взаємозамінність таких елементів практично неможлива. Гарна столова, наприклад, не може замінити лікарняного закладу або клуб, будинок культури, дитячий садок. Всі ці елементи можуть існувати тільки у повному наборі.

Одночасно існують потреби, що притаманні не всьому населенню і відчують їх люди лише у певному віці або періоді життя. Це, наприклад, потреба у вищій освіті, відвідування музеїв, театрів і т. ін. Стосовно саме таких елементів є проблема рівномірного їх розподілу за економічними районами відповідно до кількості населення регіону. Так, наприклад, вважається доцільним відкривати державний театр у місті, у якому мешкає не менш ніж 250 тисяч населення.

Не відкидаючи значення висвітлених класифікацій соціальної інфраструктури, є сенс з наведеного багатоманіття її елементів детально аналізувати певні групи, які слугують умовами певної діяльності людини. При цьому, особливо підкреслюючи те, що умови є лише передумовами, можливістю діяльності, а сама діяльність є реалізація можливостей – дійсність. У процесі діяльності умови стають її активними початками або факторами.

Тому є сенс виділяти такі види соціальної інфраструктури: інфраструктура виробничої діяльності, інфраструктура суспільно-політичної діяльності, інфраструктура діяльності у сфері духовної культури, соціально-побутова інфраструктура, інфраструктура охорони природного середовища та здоров'я людини.

Будь-який вид інфраструктури можна розглядати як сукупність матеріально-енерго-речовинних елементів, що

створюють загальні умови для ефективної трудової діяльності людини, у процесі якої формуються та проявляються її сутнісні сили. На виробництві вони включають умови праці, поза виробництвом до них відноситься пасажирський транспорт та зв'язок, просторові умови розселення, а також матеріально-речова основа професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації.

Інфраструктура суспільно-політичної діяльності включає загальні умови, що забезпечують можливість активної участі робітників в управлінні справами суспільства та виробництва. До них відноситься матеріально-технічна основа політичних заходів та засоби масової інформації, а також відповідні умови для розвитку ідейно-пізнавальної активності.

Що стосується діяльності населення у сфері культури, то для її забезпечення передбачається комплекс умов для освіти (дитячі дошкільні заклади, навчальні заклади усіх типів), підвищення культурного рівня (культурно-просвітницькі заклади, кінообслуговування, бібліотечна мережа, музеї) і для організації відпочинку (парки, зони відпочинку і т.ін.).

Інфраструктура сфери обслуговування також є одним із вагомих елементів соціальної інфраструктури. Забезпеченість житлом, комунальним обслуговуванням, різними послугами і т. ін. відіграє важливу роль у житті людини. Більш того, житло та побут сьогодні є одним із провідних мотивів вибору людиною міста мешкання, роботи, визначення його життєвих планів.

Усе більше значення набуває соціальна інфраструктура охорони природного середовища та здоров'я людини, яка здійснює прямий вплив на раціональну організацію життя як всього суспільства, так і окремих його верств, груп і кожного індивіда.

Треба, нарешті, звернути увагу і на такий вид соціальної інфраструктури, як умови міжособистісного спілкування. Для різних захоплень, спільного відпочинку, об'єднання за інтересами повинні бути створенні відповідні комплекси матеріальних умов (такі, наприклад, як

спеціально оснащенні для цих цілей приміщення, відповідний інвентар і т. ін.).

Таким чином, сфери (види) життєдіяльності виступають тією логічною основою, за якою треба виділяти елементи соціальної інфраструктури. Це в жодному випадку не означає, що ці елементи у реальній дійсності існують ізольовано, незалежно одне від одного. Навпаки, аналіз умов діяльності, наприклад у галузі культури, може частково охоплювати і умови діяльності у сфері праці так, як характеристика матеріально-речових умов для розвитку соціальної активності повинна включати аналіз компонентів соціальної інфраструктури інших сфер життєдіяльності людини.

На практиці можлива класифікація елементів соціальної інфраструктури за видами потреб, серед яких виокремлюється система медичного обслуговування, комунального господарства, освіти, туризму та деякі інші.

Таким чином, коли мова йде про соціальну інфраструктуру, треба відмічати, що вона у цілому обслуговує не окремі моменти, а всю життєдіяльність особистості. Це гарантія того, що соціальна інфраструктура буде цілісно сприяти самовідтворенню соціального організму країни, у якому особистість відіграє роль провідної рушійної сили.

Інфраструктура ж соціальної роботи обслуговує, у свою чергу, тільки людину, що потрапила у складні життєві умови, які вона самотійно не може подолати. Більш докладно про цей елемент системи соціальної роботи можна дізнатися з праць В. Бедної, що активно публікуються на сторінках сучасних наукових видань.

Який стан має матеріально-технічне забезпечення соціальної роботи в Україні, добре видно зі звіту СССМД за 2005 рік.

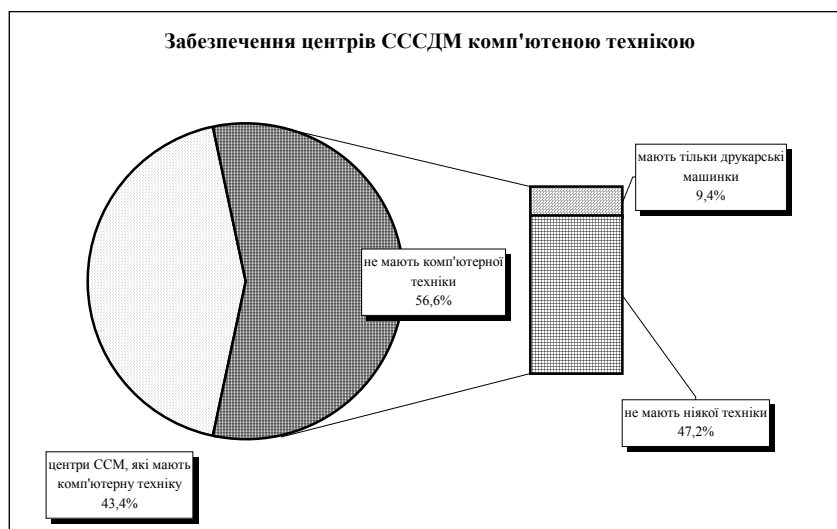
Так, з 1044 центрів СССМД не мають власних окремих приміщень 481 (тобто розміщені з іншими службами, установами), що складає 46 %.

Найбільша кількість таких центрів у Рівненській області – 251 (81 %), що пов'язано з великою кількістю

сільських центрів СССДМ, Чернівецькій – 8 (62 %), Харківській – 41 (59 %), Кіровоградській – 20 (49 %), Одеській – 33 (46 %), Волинській – 11 (46 %).

Визначивши як одне з пріоритетних завдань системи центрів СССДМ на найближчу перспективу – перехід до автоматизованої системи збору та обробки інформації ПК “ЦССМ”, потрібно взяти до уваги, що 663 (56,6 %) центрів СССДМ не оснащені комп’ютерною технікою. Найгірша ситуація у Рівненській області – 285 (92,2 %), Одеській – 53 (74,6 %), Херсонській – 18 (66,7 %), Харківській – 45 (64,3 %), Хмельницькій – 31 (63,3 %) та Чернівецькій – 8 (61,5 %) таких центрів СССДМ.

З 663 (56,6 %) центрів СССДМ, які не оснащені комп’ютерною технікою, тільки 110 (16,6 %) мають друкарські машинки. Інші 553 центри не мають ніяких технічних засобів для оформлення та ведення документації.



Діограма № 2

Забезпеченню оперативного реагування та вчасному виконанню послуг заважає також відсутність телефонних ліній у центрах СССДМ – 496 (42,4 %). Найгірша ситуація у Рівненській – 281 (90,9 %), Чернівецькій – 7 (53,8 %), Харківській – 34 (48,6 %), Тернопільській – 11 (42,3 %), Кіровоградській – 16 (39 %) областях. Найбільш

характерною така ситуація є для регіонів, в яких діють сільські та селищні центри СССДМ, що найгірше забезпечені у плані матеріально-технічного оснащення.

Останнім часом з метою профілактики негативних явищ у дитячому та молодіжному середовищі, пропаганди здорового способу життя, формування свідомої активної громадської позиції молоді, значна увага центрами СССДМ приділяється розробці та поширенню соціальної реклами. Найбільш впливового на аудиторію з засобів соціальної реклами є відеореклама. Накопичений досвід та існуючі на цей час відеоматеріали могли би зробити роботу регіональних центрів СССДМ значно ефективнішою.

Забезпечення регіональних центрів СССДМ транспортними засобами складає 9,8 %. В минулому році цей показник дорівнював 8 %. Держсоцслужбою здійснено закупівлю мікроавтобусів для забезпечення діяльності мобільних консультативних пунктів у сільській та гірській місцевості, які були передані регіональним центрам СССДМ. Мікроавтобуси ГАЗ “Соболь” оснащені комплектом аудіо- та відеотехніки для проведення профілактичної роботи (до комплектації автомобіля входить: автомобільний програвач для DVD-дисків з підтримкою форматів DVD, SVCD, VCD, CD, CD-R, MP3, JPEG, програвач VHS, цифровий автомобільний монітор для виведення зображення з DVD та VHS програвачів, звукопідсилююча апаратура та додаткова фронтальна акустична система).

Наявність такого автомобіля є позитивним фактом, особливо для регіонів, у яких відповідно до адміністративного поділу широкий спектр представляє сільська (гірська) місцевість, а надання соціальних послуг пов’язане з виїздом до цих населених пунктів.

Зведена таблиця щодо стану матеріально-технічного забезпечення регіональних центрів в абсолютному та дольовому відношенні надається нижче (табл. 4.2.1).

Таблиця 4.2.1.

**Стан матеріально-технічного забезпечення
регіональних центрів СССДМ в абсолютному та дольовому відношенні**

<i>Обласні центри</i>	<i>Кількість та % центрів, що не мають телефонних ліній</i>	<i>Кількість та % центрів, що не укомплектовані комп'ютерною технікою</i>	<i>З них мають тільки друкарські машинки</i>	<i>Не мають ніякої техніки для ведення документації</i>
АР Крим	4 (19 %)	11 (52,4 %)	1 (9,1 %)	10 (47,6 %)
Вінницький	6 (15,4 %)	13 (33,3 %)	2 (15,4 %)	11 (28,2 %)
Волинський	1 (4,2 %)	15 (62,5 %)	4 (26,7 %)	11 (45,8 %)
Дніпропетровський	13 (24,5 %)	16 (30,2 %)	4 (25 %)	12 (22,6 %)
Донецький	15 (24,2 %)	23 (37,1 %)	6 (26,1 %)	17 (27,4 %)
Житомирський	13 (32,5 %)	14 (35 %)	0 (0 %)	14 (35 %)
Закарпатський	3 (21,4 %)	4 (28,6 %)	1 (25 %)	3 (21,4 %)
Запорізький	8 (25,8 %)	11 (35,5 %)	2 (18,3 %)	9 (29 %)
Івано-Франківський	11 (47,8 %)	13 (56,5 %)	2 (15,4 %)	11 (47,8 %)
Київський	8 (22,2 %)	9 (25 %)	3 (33,3 %)	6 (16,7 %)
Кіровоградський	16 (39 %)	21 (51,2 %)	1 (4,8 %)	20 (48,8 %)
Луганський	6 (17,1 %)	10 (28,6 %)	3 (30 %)	7 (20 %)
Львівський	4 (13,8 %)	5 (17,2 %)	0 (0 %)	5 (17,2 %)
Миколаївський	6 (22,2 %)	3 (11,1 %)	0 (0 %)	3 (11,1 %)
Одеський	23 (32,4 %)	53 (74,6 %)	36 (67,9 %)	17 (23,9 %)
Полтавський	4 (10,8 %)	20 (54,1 %)	10 (50 %)	10 (27 %)
Рівненський	281 (90,9 %)	285 (92,2 %)	6 (2,1 %)	279 (90,3 %)
Сумський	2 (7,4 %)	10 (37 %)	4 (40 %)	6 (22,2 %)
Тернопільський	11 (42,3 %)	8 (30,8 %)	0 (0 %)	8 (30,8 %)
Харківський	34 (48,6 %)	45 (64,3 %)	7 (15,5 %)	38 (54,3 %)
Херсонський	9 (33,3 %)	18 (66,7 %)	6 (33,3 %)	12 (44,4)
Хмельницький	2 (4,1 %)	31 (63,3 %)	2 (6,5 %)	29 (59,2 %)
Черкаський	5 (17,2 %)	13 (44,8 %)	6 (46,2 %)	7 (24,1 %)
Чернівецький	7 (53,8 %)	8 (61,5 %)	1 (12,5 %)	7 (53,8 %)
Чернігівський	0 (0 %)	4 (15,4)	3 (75 %)	1 (3,8 %)
м. Севастополь	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
м. Київ	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Разом	492	663	110	553

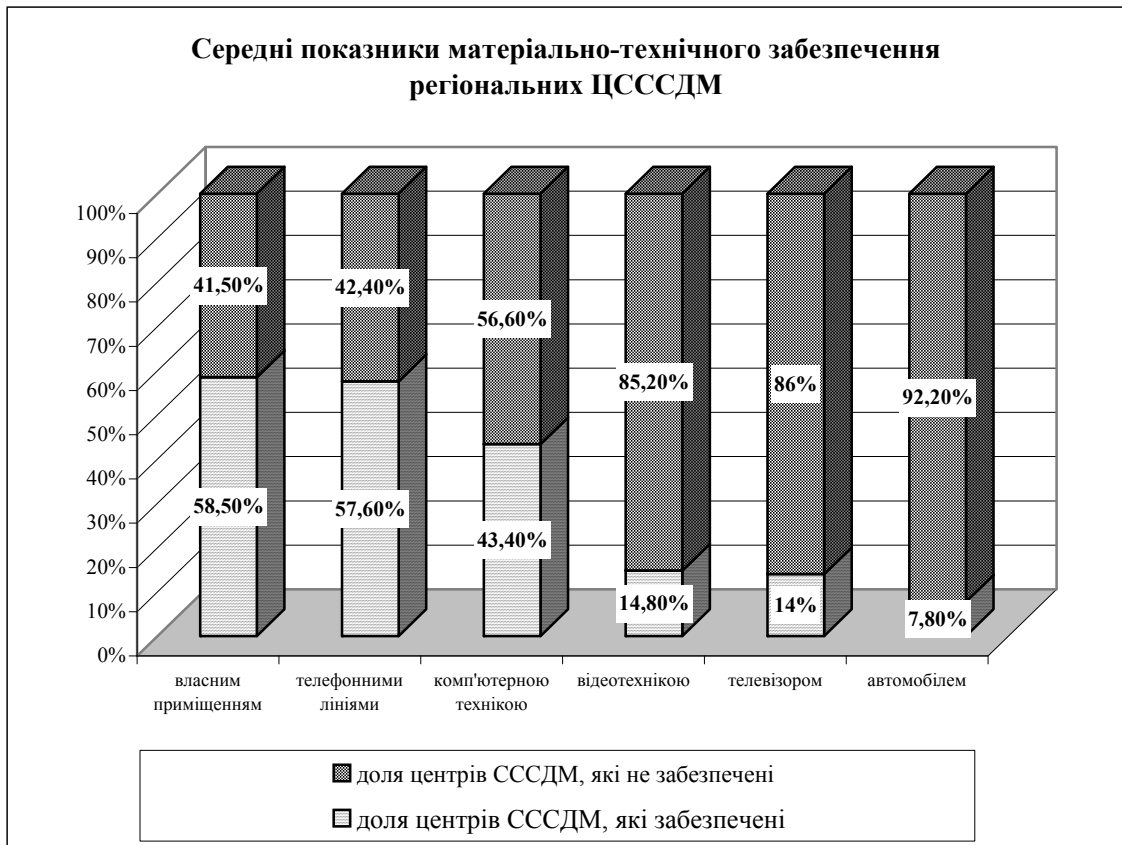
Матеріально-технічне забезпечення соціальної роботи в Україні станом на 1 січня 2006 рік подано у табл. 4.2.2.

Таблиця 4.2.2.

Матеріально-технічне забезпечення центрів СССДМ

№ рядка	Рівень та назва центрів СССДМ	Наявність власного або орендованого приміщення		Загальна площа приміщення	Кількість телефонних ліній та можливість доступу через них до мережі Internet		Комп'ютер та його відповідність стандартам ПК*		Модем	Принтер	Копіювальна техніка	Друкарська машинка	Відеотехніка	Телевізор	Автомобіль
		так	ні		так	ні	так	ні							
1	Регіональний	32	0	8133,45	86	46	145	98	46	140	56	16	54	55	43
2	Районні	399	81	18983,32	293	151	324	94	78	338	123	187	89	82	62
3	Філії районних центрів СССДМ	24	103	382,2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
4	Міські	147	20	16124,29	140	72	181	48	37	191	64	96	49	53	4
5	Районні у містах	46	2	8986,88	40	54	96	30	13	85	50	8	34	28	6
6	Селищні	7	18	130,7	2	6	1	3	0	0	0	3	0	0	0
7	Сільські	49	257	812,3	8	37	1	1	0	0	0	23	0	0	0
	Разом	704	481	53432,74	570	316	745	258	174	754	293	334	226	218	115

Показники матеріально-технічного забезпечення регіональних центрів соціальної роботи подані у діаграмі №3.



Діаграма № 3

Отже, матеріально-технічне забезпечення центрів соціальних служб сім'ї, дітей та молоді бажає бути набагато кращим, оскільки цей фактор суттєво обмежує можливості соціальних працівників дістатися до людей, надати кваліфіковану допомогу, а потерпілих – викликати допомогу.

4.3.7. Орган управління системою соціальної роботи

Соціальна робота, як всяка цілеспрямована діяльність людини, є явищем, що має свою специфічну мету, завдання,

засоби реалізації, вона локалізується у часі та протікає у певному часовому вимірі, у ході її здійснення має місце кооперація її учасників, одним словом, вона не може відбуватися без координації з боку органу управління.

При цьому слід зазначити, що головна функція його полягає у збудженні, організації та координації зусиль всіх частин взаємодії у даній системі, причому це стосується як особистості клієнта, так і її особистого функціонування та розвитку.

Відомо, що даний орган як елемент системи соціальної роботи повинен забезпечити системне управління соціальними процесами – у широкому сенсі – це органічно притаманне суспільній системі явище, у ході якого забезпечується збереження її цілісності, якісної специфіки відтворення та оновлення в умовах України до інформаційної фази розвитку у складі європейської та світової спільноти¹.

Головною діючою особою тут є, безумовно, суб'єкт соціальної політики та його положення в системі саморегуляції соціального організму країни. У дзеркалі морфологічного аналізу він вимальовується досить розпливчасто.

Проблема полягає у тому, що суб'єкт управління соціальною роботою, яка є відносно самостійною підсистемою у структурі соціального організму країни, поряд з економічною, політичною та ідеологічною підсистемами, не має в Україні організаційної й функціональної самостійності.

Рудиментарним є факт управління соціальною галуззю органами промислової політики за сумісництвом. Парадоксально, але факт, що управління процесом відтворення сутнісних сил особи, як і за часів радянської практики, залишається підпорядкованим роботодавцю. Власник має особистий виробничий інтерес і не зацікавлений в утриманні людини у повному обсязі його родових потреб, це з одного боку, а з другого – предметом

¹ Див.: Социальное управление: Словарь / под ред. В. И. Добренкова, И. М. Слепенкова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1994. – С. 169.

його уваги завжди залишається лише працездатна частина населення країни і тільки у межах конкретного виробництва. З поширенням приватної форми власності та формуванням ринку вільної праці – ця картина ще більше розпливається.

Позитивний момент, що проявився на теренах України за перші десять років самостійного існування, – це диференціація морфологічної структури суб'єкта управління, а відповідно і соціальної роботи, за рівнями соціального організму країни. Суб'єкт управління соціальною роботою протягом останніх п'яти років інтенсивно став формувати свої робочі органи і створив досить широку та багаточисельну мережу робочих органів, розташовану на різних організаційних рівнях родового соціального організму України. Така система уже потребує автономного органу управління і на найвищому рівні, тут мається на увазі рівень Кабінету Міністрів України, до структури якого має входити на правах повноцінного члена Міністерство праці та соціальної політики.

Розгалуженість – це головна особливість сучасної системи соціального захисту. Крім того, можна виділити ще деякі особливості, наприклад: розвиток недержавного сектора, децентралізація управління, тобто зсув управління соціальною роботою на місця; перенесення наголосу з соціального захисту непрацездатного населення на соціальний захист працездатного населення та ін. У структурі соціального захисту населення України можна виділити такі рівні: державний, регіональний, трудовий колектив, недержавний.

До державного рівня належать міністерства й державні комітети, які безпосередньо беруть участь у соціальному захисті населення, а саме: Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Державна соціальна служба сім'ї, дітей та молоді, Міністерство освіти і науки України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, Міністерство

фінансів України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство оборони України та ін.

Відповідно до положення, затвердженого Указом Президента України від 30 серпня 2000 року № 1035/2000, Міністерство праці та соціальної політики є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту населення, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони і умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудових відносин.

Система соціального захисту населення, яка входить у сферу управління Міністерства праці та соціальної політики України, охоплює понад 4000 установ, закладів та промислових підприємств, у тому числі:

- ♦ 27 регіональних та більше 700 місцевих управлінь праці та соціального захисту населення;

- ♦ 750 територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів та самотніх непрацездатних громадян;

- ♦ 275 будинків-інтернатів для громадян похилого віку та інвалідів;

- ♦ п'ять санаторіїв;

- ♦ шість навчальних закладів;

- ♦ Український виробничий протезний концерн “Укрпротез”, протезно-ортопедичні підприємства;

- ♦ Державний центр зайнятості, регіональні центри зайнятості;

- ♦ Фонд України соціального захисту інвалідів, регіональні відділення;

- ♦ Державний комітет України у справах ветеранів та ін.

Однією з найбільш розвинених організаційних структур в Україні, яка здійснює управлінський вплив на розвиток системи соціальної роботи, є Державна соціальна служба сім'ї, дітей та молоді.

Морфологічно це струнка мережа соціальних служб для молоді, яка виникла на основі Декларації Верховної Ради України від 15 грудня 1992 року № 2859-XII “Про загальні

засади державної молодіжної політики в Україні” (ст. 8), Закону України від 5 лютого 1993 року “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” (ст. 6), Постанови Кабінету Міністрів України від 13.08.93 № 648 “Про соціальні служби для молоді” та від 17.10.95 № 839 “Про розвиток мережі центрів соціальних служб для молоді”. Указ Президента України від 4 грудня 1996 року № 1165 “Про додаткові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики” забезпечила подальший розвиток та зміцнення системи центрів соціальних служб для молоді.

З метою підвищення ефективності діяльності центрів соціальних служб для молоді, Кабінет Міністрів України прийняв відповідну постанову від 21 січня 1998 року № 63 “Про подальший розвиток мережі центрів соціальних служб для молоді та підвищення ефективності їх діяльності”. Згідно з цією постановою передбачалось до 01.01.2000 року завершити формування центрів ССМ. Всього планувалось створити 779 спеціалізованих центрів для молоді.

Однак за останні п'ять років розвиток мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, їх спеціалізованих формувань та закладів соціального спрямування набув достатньо високої динаміки. У 2005 році практичну соціальну роботу з дітьми, молоддю та сім'ями в Україні здійснювали 1044 центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді на регіональному, районному, міському, районному у місті, сільському та селищному рівнях, крім того діє 127 філій районних центрів СССДМ.

Нині діють 306 сільських та 25 селищних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, що складають близько третьої частини від загальної кількості центрів. Протягом 2005 року 53 сільські та селищні центри СССДМ Житомирської, Одеської, Рівненської та Тернопільської областей через відсутність фінансування реорганізовано в філії районних центрів СССДМ.

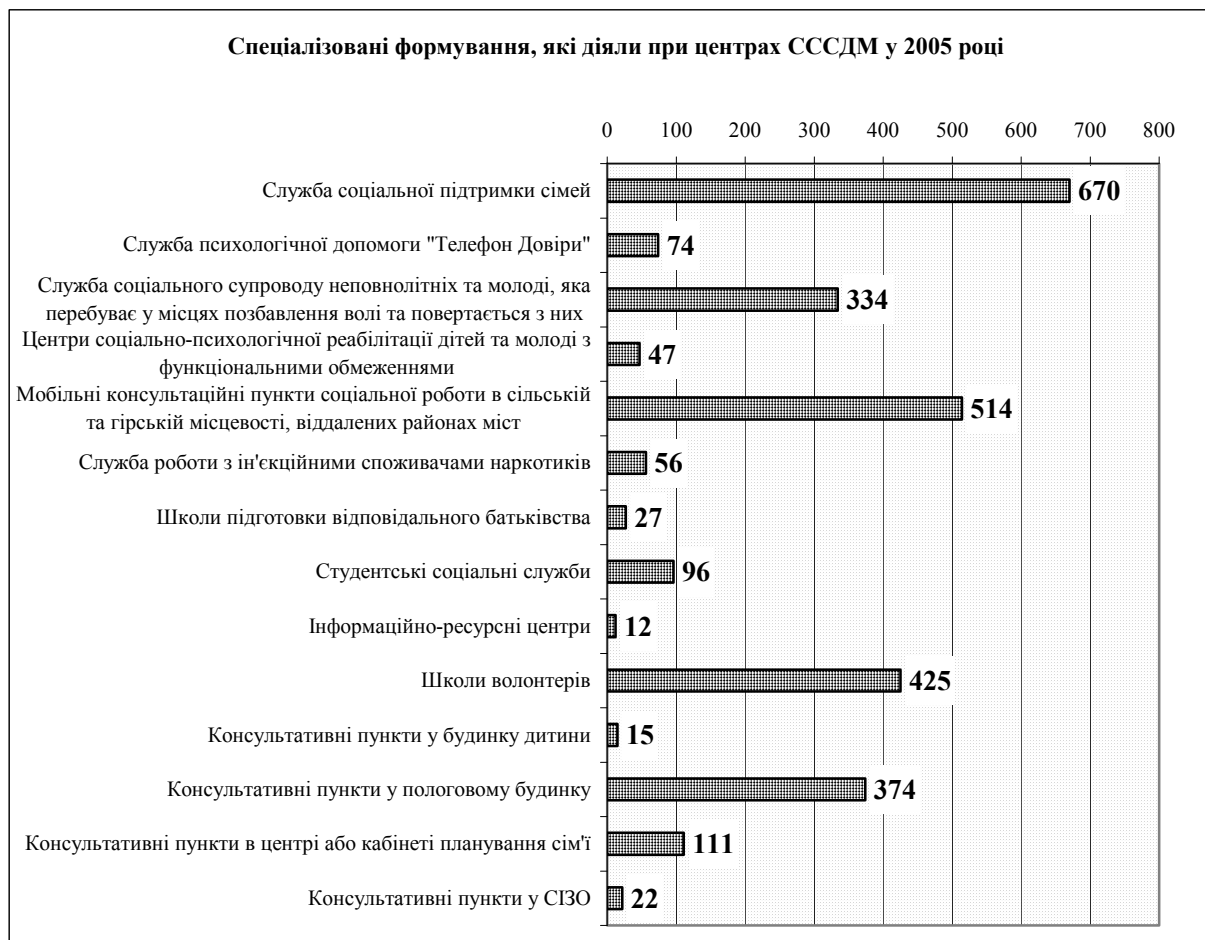


Діаграма № 4

Для подальшого розвитку мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.04 № 1126 "Про заходи щодо вдосконалення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю" затверджено план розвитку мережі центрів на 2005 – 2010 роки, в якому передбачено створення 2844 сільських та селищних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, зокрема у 2005 році – 610.

Аналіз виконання Плану розвитку мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді на 2005 – 2010 роки, затвердженого зазначеною постановою Кабінету Міністрів України, довів, що станом на 1 січня 2006 року із 610 сільських та селищних центрів СССДМ за планом створено 331 центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (73 %, через відсутність фінансування на створення сільського та селищного центру СССДМ створено 127 філій районних центрів СССДМ, працівники яких проживають на території сільської або селищної ради і фактично виконують функції сільського, селищного центру СССДМ). Позитивні результати у роботі (100 % виконання Плану розвитку мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у 2005 році) мають Вінницька, Донецька, Івано-Франківська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська області. Слід відзначити незначні позитивні зміни щодо виконання зазначеного плану в Житомирській (63 %),

Кіровоградській (29 %), Одеській (40,6 %), Хмельницькій (57 %) областях. Не відбулось зрушень в Автономній Республіці Крим, Закарпатській, Київській, Львівській, Чернігівській областях, де у 2005 році не створено жодного сільського та селищного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.



При центрах СССДМ діяло 2777 спеціалізованих формувань: 670 служб соціальної підтримки сімей, 74 служби психологічної допомоги "Телефон довіри", 334 служби соціального супроводу неповнолітніх та молоді, яка перебуває в місцях позбавлення волі та повертається з них, 47 центрів соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями, 514 мобільних консультаційних пунктів соціальної роботи в сільській та гірській місцевості, віддалених районах міст; 56 служб роботи з ін'єкційними споживачами наркотиків, 27 шкіл

підготовки відповідального батьківства, 96 студентських соціальних служб, 12 інформаційно-ресурсних центрів, 425 шкіл волонтерів, 15 консультативних пунктів у будинку дитини, 374 – у пологовому будинку, 111 – в центрі або кабінеті планування сім'ї, 22 – у СІЗО, що на 19 % більше, ніж у 2004 році.

Сучасною відзнакою соціальної роботи є надання комплексу адресних соціальних послуг в закладах соціального спрямування. Станом на 25.01.2006 в Україні діє 20 центрів соціально-психологічної допомоги – цілодобових стаціонарів в Автономній Республіці Крим, Волинській, Донецькій, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Сумській, Рівненській, Тернопільській, Хмельницькій, Чернівецькій, Чернігівській областях, м. Севастополі та створено 1 у м. Києві; також створено 9 соціальних гуртожитків в Автономній Республіці Крим, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Одеській, Сумській, Хмельницькій областях та 6 соціальних центрів матері та дитини в Автономній Республіці Крим, Київській, Львівській, Сумській, Хмельницькій, Чернігівській областях.

Провідна роль у здійсненні соціального захисту на обласному рівні належить головним управлінням праці та соціального захисту населення обласних, Київської міської державних адміністрацій та управління праці і соціального захисту населення Севастопольської міської державної адміністрації.

Наведемо приклад, який засвідчує функціональну неспроможність суб'єкта управління керувати соціальною роботою у цей час. Головною причиною тут є організаційна залежність його від інших факторів, наприклад економічних та політичних. Загалом, 90-м рокам ХХ ст. в Україні притаманна певна політична аморфність: влада в країні залишалася формально позапартійною та партійно-неструктурованою. Це призводило до відсутності відповідальності, до гальмування реформ, до невваженої

соціальної політики. Й разом із тим на адресу влади все голосніше лунали звинувачування в корумпованості. У фокусі політичних дебатів в Україні опинялися економічні негаразди, але рішення не носили системного характеру й часто хибували популізмом. Вони суттєво стримували соціальний розвиток країни. Тому рішення Верховної Ради про незабезпечення урядом належного соціального захисту населення і розпуск у 1995 році Кабінету Міністрів було цілком обґрунтованим.

Картина не змінилась і після ухвалення Верховною Радою 28 червня 1996 року Конституції нової держави, яка проголосила Україну правовою та соціальною державою, закріпила соціальні права громадян, зокрема право на соціальний захист. Однак очікуваної миттєвої стабілізації політичного процесу не сталося. При цьому гарантовані Основним Законом права не завжди реалізуються на практиці.

Водночас в Україні зберігалася ієрархічна адміністративно-командна система управління, спостерігалася слабкість громадянського суспільства та ототожнювання політичних сил з державними інститутами та регіональними кланами.

Такою Україна залишається, на жаль, і після виборів Президента України у 2004 році і виборів до Верховної Ради України та органів місцевого самоврядування 2006 року.

Позитивним моментом, що спостерігається за перші десять років самостійного існування України, є залучення до участі добровільного (недержавного) сектора, який поступово бере на себе, за зразком Західної Європи, частину функцій, які раніше виконували державні служби або не мали свого агента. Так, наприклад, за статистикою, у 1991 році було зареєстровано 319 з діючих на сьогодні громадських організацій, у 1992 році – 1356, а в 1993 р. – уже 3257.

За даними на 1 січня 2000 року, в країні уже діє понад 20 тисяч недержавних організацій (НДО). Серед них – чимало організацій (благодійних, громадських, приватних тощо), які серед своїх статутних завдань визначають,

зокрема, надання соціальних послуг різним категоріям населення. Так, зареєстровано понад 900 організацій, які опікуються розв'язанням проблем інвалідів, майже 1200 працюють з людьми похилого віку.

У країні більшість таких організацій лише роблять перші кроки, проте продовжують свою роботу й ті НДО, що користуються державною підтримкою ще з часів повоєнних. Це Товариства УТОГ, УТОС, Український Червоний Хрест, його місцеві відділення та ін. В країні набирає силу волонтерський рух.

4.3.8. Нормативна база соціальної роботи

Немає сумнівів у тому, що елементом системи соціальної роботи має бути така складова, яка сама безпосередньо не формує соціальні відносини і тим більш не змінює їх змісту, але позитивно впливає на взаємодію суб'єктів соціальної роботи – це правові, адміністративні, морально-етичні та інші норми.

Їх призначення або головна функція визначається тим, що вони задають певні форми та засіб функціонування механізму соціального забезпечення, тобто за їх допомогою суб'єкт управління направляє та організує життєдіяльність цілого – видового соціального організму.

Соціальні працівники не тільки пом'якшують соціальну напругу, але і беруть участь у підготовці законодавчих актів, які більш повно захищають інтереси громадян.

Соціальні працівники допомагають всім громадянам, які потребують допомоги, вирішити проблеми їх повсякденного життя. У першу чергу така допомога надається тим, хто не захищений у соціальному відношенні, – літнім людям, інвалідам, дітям, позбавленим нормального сімейного виховання, особам з психічними розладами, наркоманам, хворим на СНІД та ін.

Соціальна політика держави направлена на створення умов, які забезпечують пристойне життя і вільний розвиток людини. У зв'язку з цим важливим є охорона праці людей, встановлення гарантованого мінімального розміру оплати праці, забезпечення державної підтримки сім'ї, материнства і дитинства, інвалідів та літніх громадян, встановлення державних пенсій, допомог та їх гарантій соціального захисту (серед яких особливо виділяються соціальне забезпечення за віком, у випадку хвороби, інвалідності, втрати годувальника та ін.).

У сучасних умовах в Україні створюється специфічний механізм підтримки населення, обумовлений багатьма факторами, і зокрема, станом економічного розвитку окремих її регіонів, посиленням соціальної диференціації, переходом від одного суспільного устрою до другого.

При цьому, як ніколи, посилюється значення соціальної роботи як специфічного виду суспільної діяльності, що функціонує в умовах ринкової економіки у формі соціальної допомоги. Клієнтами соціальних служб є громадяни, які підпадають під дію системи соціального захисту.

Сучасна соціальна політика держави – це, насамперед, координація громадських інститутів і соціальних груп населення з питання активізації захисних дій осіб, які потребують допомоги, а також тих, хто не захищений, тимчасово не працює, хворий або знаходиться в кризі. Ця політика типова для ринкової економіки.

Розглянемо нормативне забезпечення системи соціальної роботи в Україні за матеріалами, що підготовлені П. В. Шумським і викладені на сторінках вітчизняних видань¹.

Право громадянина на соціальний захист є конституційним правом. Відповідно до ст. 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі нової, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника,

¹ Див.: Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посібник для підвищення кваліфікації працівників центрів соціальних служб для молоді : в 2 ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 101-113.

бездіяльність з незалежних від них обставин, а також у старості та в ін. випадках, непередбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Таким чином, в умовах розвитку правової держави в Україні, в центрі уваги є питання захисту прав людини, і в першу чергу тих, хто не захищений у соціальному відношенні, а це свідчить про значне підвищення ролі соціальної роботи.

Система соціального захисту населення з її структурою установ, служб, центрів і органів управління є, з одного боку, створенням організаційної діяльності людей, колективів, які входять в цю систему, а з другого, – складає той же самий структурний простір, поле діяльності, в рамках якого здійснюється соціальна робота, її удосконалення і розвиток. Основною метою соціальної роботи є:

- ♦ збільшення ступеня самостійності клієнтів, їх здатності контролювати життя і більш ефективно вирішувати виниклі проблеми;

- ♦ створення умов, за яких клієнти можуть у максимальному ступені виявити можливості і одержати все, що їм належить за законом;

- ♦ адаптація або реадаптація людей у суспільстві;

- ♦ створення умов, за яких людина, незважаючи на фізичне каліцтво, душевний зрив або життєву кризу, може жити, зберігаючи почуття власної гідності і повагу до себе з боку оточуючих;

◆ кінцева мета – досягнення таких наслідків, коли необхідність в допомозі соціального працівника у клієнта відпадає.

Соціальна робота, головним чином, якраз і направлена на підтримання, розвиток і реабілітацію індивідуальної і соціальної суб'єктності, які в своїй єдності характеризують життєві сили людини.

Особливу увагу держава приділяє соціальному захисту інвалідів, як найменше захищеним у соціальному відношенні громадянам, яких в Україні нараховується більше 2,5 млн осіб.

Питання соціальної захищеності інвалідів регулюється Законом України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21 березня 1991 р. № 975-XII із наступними змінами і доповненнями. Дискримінація інвалідів забороняється і переслідується законом.

Соціальний захист інвалідів полягає у наданні грошової допомоги, засобів пересування, протезування та прийняття інформації, пристосованого житла; у встановленні опіки або стороннього догляду, а також пристосуванні забудови населених пунктів і громадського транспорту, засобів комунікацій і зв'язку для особливостей інвалідів. Захист прав, свобод і законних інтересів забезпечується в судовому або адміністративному порядку.

Для здійснення заходів із захисту інтересів інвалідів створюються громадські організації. Державне управління в цій галузі здійснюється Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством охорони здоров'я, місцевими радами. Все вищесказане дозволяє зробити висновок про те, що соціальна робота може бути віднесена до системи ознак правової держави.

Основні напрями державно-правової підтримки соціальної роботи докладно проаналізував В. П. Шумський. Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнається в Україні найвищою соціальною цінністю.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає

перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Статтею 46 Конституції України передбачено право громадян на соціальний захист, про що йшла мова вище. Вказане і є головною правовою підставою для діяльності всієї системи соціального захисту населення з її структурою установ, служб, центрів і органів управління.

Реалізація механізмів соціального захисту населення потребує, насамперед, їх ресурсного забезпечення, яке, зокрема, включає такі аспекти:

- ♦ визначення потреб у матеріальних (грошових та натуральних) і трудових (професійних кадрів і добровольців) ресурсах, які потрібні для надання різних форм соціальної допомоги і підтримання населення;

- ♦ оцінка загального обсягу ресурсів у грошовому і натуральному виразі на підставі нормативів, які розробляються вищими і територіальними органами управління і необхідні для забезпечення різних соціальних програм для соціальної підтримки і допомоги населенню;

- ♦ визначення основних і додаткових джерел фінансування програм соціального захисту населення.

До основних джерел фінансування соціальних програм із соціального захисту населення регіонів належать обов'язкові дотації із державного бюджету, а до додаткових:

- ♦ одноразові, цільові асигнування, доплати і дотації із державного і місцевого бюджетів;

- ♦ державний і регіональні фонди соціальної підтримки населення;

- ♦ кошти, надані благодійними фондами, спонсорство, добровільні внески населення;

- ♦ кошти, надані підприємствами і організаціями на заходи із соціального захисту населення;

- ♦ кошти із регіональних фондів соціальної підтримки населення;

- ♦ інвестиційні фонди, створені на підприємстві приватизаційних чеків громадян, які знаходяться під соціальним захистом.

----- ■ -----

Все це є одним з основних напрямів державно-правової підтримки соціальної роботи. Крім грошової, може існувати і натуральна допомога (продукти, послуги, промтовари). Джерелами натуральної допомоги можуть бути продукція виробничих підприємств (незалежно від форм власності) та послуги служб і установ регіону, також незалежно від форм їх власності.

Діяльність усіх органів і служб соціального захисту населення регулюється єдиними нормативними актами, а також регіональними підзаконними актами.

Вдосконалення правової основи системи соціального захисту непрацевдатних громадян і сімей з дітьми проводиться на підставі Конституції України і охоплює систему підзаконних актів і комплекс заходів, які гарантують соціальну захищеність непрацевдатних громадян і сімей з дітьми.

Додатковими функціями із захисту непрацевдатних та малозабезпечених громадян є підготовка нормативних актів, які регулюють надання нових видів соціальної допомоги за рахунок коштів регіонального фонду соціальної підтримки населення.

У цих нормативних актах закріплюються необхідні норми, які регулюють питання забезпечення соціальних потреб непрацевдатних громадян і сімей з дітьми.

У даний час загальний стан правового регулювання соціальних питань в Україні принципово не відповідає найнагальнішим завданням забезпечення соціального захисту населення. Це призводить до наростання соціальної напруги, деформує політичну орієнтацію суспільства.

Головні недоліки існуючої системи, яка сформована низкою підзаконних нормативних актів, часто неузгоджених та внутрішньо суперечливих між собою, безпосередньо породжені відсутністю законодавчого визначення основних засад системи соціального захисту населення. Вони мають відповідати новим соціальним реаліям суспільства з економікою перехідного типу та завданням формування громадянського суспільства.

На нашу думку, було б доцільним систематизувати законодавство щодо соціальної роботи, чим передбачити:

- ♦ встановлення загальних правових, організаційних і фінансових засад соціального захисту населення України;
- ♦ систематизації та уніфікації чинного законодавства з соціальних питань;
- ♦ визначення перспектив соціальної політики та конкретних шляхів реформування системи соціального захисту.

Необхідно закласти правові основи для задоволення найнагальніших потреб громадян і побудови сучасної дієвої та ефективної системи соціальної підтримки населення та у кінцевому підсумку – забезпечення конституційного права кожної людини на гідні умови її життя.

Соціальний захист – це система державного гарантування прав громадян України на матеріальне забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законодавством України.

Соціальний захист забезпечується на основі загальнообов'язкового державного соціального страхування, створення мережі державних, комунальних, приватних закладів охорони здоров'я, догляду за непрацездатними та соціального забезпечення, інших організаційних та фінансових заходів, що здійснюються безпосередньо державою, сприяння здійсненню таких заходів громадськими та іншими недержавними організаціями.

Соціальний захист населення України здійснюється за такими принципами:

- ♦ визнання соціального захисту пріоритетним напрямом діяльності суспільства і держави;
- ♦ законодавче визначення основних соціальних гарантій;
- ♦ загальнодоступність і гарантований рівень соціального забезпечення найнагальніших життєвих потреб для всіх громадян;

◆ законодавчо встановлений розподіл відповідальності між державою, роботодавцями та працівниками щодо забезпечення гарантій із соціального страхування;

◆ визначення рівня наданих гарантій на підставі соціальних нормативів;

◆ забезпечення непрацевдатному населенню рівня життя, який відповідає встановленому законом прожитковому мінімуму;

◆ відповідність основних засад соціального захисту рівню соціально-економічного розвитку держави.

Завданнями кодифікованого акту є також забезпечення дотримання соціальних гарантій щодо:

◆ встановленого законом гарантованого рівня медичного, комунально-побутового та соціального обслуговування;

◆ державної допомоги непрацевдатним та малозабезпеченим громадянам;

◆ солідарної (з участю держави) підтримки на випадок безробіття, втрати або обмеження працевдатності;

◆ допомоги громадянам, які постраждали внаслідок техногенно-екологічних та природних катастроф чи надзвичайних обставин.

Основу законодавства про соціальний захист становлять також інші закони України з цих питань. Актами цього законодавства також є укази Президента України та Постанови Кабінету Міністрів України.

Міністерства, відомства, інші центральні органи державної виконавчої влади України можуть видавати акти, що регулюють питання соціального захисту лише у випадках і в межах, передбачених законами та іншими актами законодавства про соціальний захист.

Захист прав щодо соціального забезпечення та захисту у випадках і в порядку, встановлених законодавством України, здійснюється судами, а також іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, відповідними установами та організаціями.

Громадяни України мають рівні права у сфері соціального захисту. Соціальним законодавством України не може бути встановлено необґрунтованих привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, службового становища, належності до професійних спілок, за мовними або іншими ознаками.

Іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами, а також несуть такі ж обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Систему соціального захисту складають встановлені законодавством України гарантії та організаційно-фінансові засоби їх забезпечення. Забезпечення соціального захисту здійснюється шляхом:

- ♦ формування та реалізації державної політики;
- ♦ організації та здійснення системи державних та громадських заходів щодо забезпечення соціального захисту населення;
- ♦ створення матеріальної, фінансової та організаційної бази для забезпечення встановлених соціальних гарантій;
- ♦ встановлення відповідальності за порушення прав і законних інтересів громадян щодо соціального захисту.

Забезпечення соціального захисту населення – пріоритетний напрям держави. Вона формує соціальну політику та забезпечує її реалізацію.

Державну соціальну політику формує Верховна Рада України шляхом прийняття законодавчих актів, якими встановлюються соціальні гарантії, правові механізми їх забезпечення, затвердження загальнодержавних програм соціального розвитку, в тому числі спрямованих на підтримку окремих соціальних груп населення або вирішення інших комплексних чи локальних питань соціального захисту.

Складовою частиною політики соціального захисту є комплексні та цільові програми, що формуються органами

місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування і віддзеркалюють потреби соціального захисту населення, яке проживає на певних територіях.

Реалізація державної політики соціального захисту покладається на органи державної виконавчої влади та у передбаченому законами України порядку на органи місцевого самоврядування.

Державна політика соціального захисту реалізується та забезпечується спрямуванням коштів державного бюджету на соціальний захист населення відповідно до обґрунтованих потреб, визначених у встановленому законодавством порядку або державними програмами, організацією систем загальнообов'язкового державного соціального страхування та його додаткових систем, державними гарантіями платоспроможності страхових фондів або інших відповідних установ, здійсненням функцій нагляду за витрачанням коштів фондів та контролю за діяльністю організацій сфери соціального захисту населення.

Держава через центральні та місцеві органи виконавчої влади забезпечує надання громадянам матеріального забезпечення та функціонування мережі органів охорони здоров'я та соціального обслуговування.

Вона фінансує у повному обсязі здійснення органами місцевого самоврядування заходів державної політики соціального захисту, які здійснюються відповідно до делегованих повноважень органів виконавчої влади. Кошти, необхідні для здійснення органами місцевого самоврядування цих повноважень, щороку передбачаються в Законі України "Про Державний бюджет України".

Держава гарантує органам місцевого самоврядування прибуткову базу, достатню для забезпечення населення послугами на рівні мінімальних соціальних потреб на основі нормативів бюджетної забезпеченості на одного жителя з урахуванням економічного, соціально-природного та економічного стану відповідних територій.

Фінансування та організація надання матеріального забезпечення здійснюється фондами соціального

страхування, а також іншими відповідними установами, функції яких забезпечуються законодавством України.

Держава через спеціально уповноважені органи здійснює контроль за діяльністю закладів та організацій, що виконують функції соціального забезпечення.

Міністерства і відомства, інші центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції розробляють комплексні і цільові соціальні програми, визначають рівні соціальних нормативів, стандартів та вимог, здійснюють державний контроль та нагляд, іншу розпорядчу діяльність у сфері соціального захисту.

До компетенції органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту належить:

- ♦ затвердження регіональних та місцевих соціальних програм надання допомоги на прожиття на підставі безпосереднього соціального контракту;

- ♦ встановлення за рахунок власних коштів і благодійних надходжень додаткових до встановлених законодавством гарантій щодо соціального захисту населення;

- ♦ надання житла, поліпшення житлових і матеріально-побутових умов, соціальне обслуговування в стаціонарних установах громадян, що потребують відповідної форми соціального захисту;

- ♦ здійснення заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття, в тому числі проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до комунальної власності, інші повноваження відповідно до законодавства України та власних рішень.

З метою визначення рівня соціальних потреб та їх задоволення використовуються:

- ♦ нормативи споживання – розміри споживання в натуральному вираженні за певний проміжок часу;

- ♦ нормативи забезпечення – визначена кількість наявних в особистому споживанні предметів;

- ♦ нормативи витрат – розмір необхідних витрат на задоволення певної потреби;

◆ нормативи доходу – розмір особистого доходу громадянина або сім'ї, який гарантує їм певний рівень задоволення потреб.

Підставами для встановлення особливого режиму соціального захисту та забезпечення є:

◆ виконання трудових та державних обов'язків в умовах шкідливих та небезпечних для життя та здоров'я;

◆ виконання державних обов'язків в умовах, пов'язаних з добровільним і свідомим обмеженням громадянських прав;

◆ інші встановлені законодавством підстави.

В Україні продовжується створення національної системи соціального забезпечення населення. Закладаються основи правової і нормативної бази соціального забезпечення населення, вироблено механізми, що забезпечують дотримання державних гарантій щодо:

◆ реалізації прав громадян на працю і на допомогу по безробіттю;

◆ оплати праці та мінімального розміру заробітної плати;

◆ підтримання життєвого рівня населення шляхом перегляду мінімальних розмірів основних соціальних гарантій в умовах зростання цін на споживчі товари і послуги;

◆ надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей;

◆ матеріального заохочення у разі досягнення пенсійного віку, тимчасової чи повної непрацездатності, втрати годувальника тощо. За останні роки питома вага витрат на соціальні потреби у валовому національному продукті підвищилась майже вдвічі, що стало однією із причин незбалансованості державного бюджету.

Система соціального забезпечення населення повинна будуватися таким чином, щоб не породжувати зрівнялівки і утриманських настроїв при розподілі та споживанні життєвих благ, не послаблювати дієвості мотивів і стимулів

до праці, а створювати мотиви для їх найповнішого виявлення.

В основу реорганізації діючої системи соціального забезпечення необхідно покласти такі головні принципи:

1) соціальне забезпечення поширюється тільки на громадян, які працюють за наймом, членів їх сімей та непрацездатних осіб;

2) на громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів поширюються лише ті соціальні гарантії, у фінансуванні яких вони беруть участь;

3) диференційований підхід до різних соціально-демографічних груп населення залежно від ступеня їх економічної самостійності, працездатності, можливостей підвищення рівня матеріального добробуту. В умовах ринкової економіки джерелом підвищення добробуту громадян має стати ефективна праця, трудова активність та підприємницька ініціатива. Тому для працездатної частини населення пріоритетне значення має захист її основних прав у галузі праці в умовах різних форм власності та соціальне страхування на випадок втрати роботи при досягненні пенсійного віку, тимчасовій чи постійній втраті працездатності, для непрацездатних громадян гарантується матеріальне забезпечення та соціальне обслуговування за рахунок соціального страхування і виплат з державного та місцевого бюджетів;

4) визначення рівня соціальних гарантій на підставі соціальних нормативів. найважливіші нормативи – рівень прожиткового мінімуму, мінімальні розміри заробітної плати і пенсій, а також розміри соціальної допомоги повинні затверджуватись державою;

5) відповідність форм соціального забезпечення населення ступеню розвитку ринкових відносин у сфері економіки.

Цим принципам найбільш відповідає система конкретних форм соціального забезпечення населення, що включає:

-
- ♦ матеріальне забезпечення шляхом соціального страхування у разі безробіття, тимчасової або постійної непрацездатності;
 - ♦ соціальну допомогу непрацездатним і малозабезпеченим громадянам;
 - ♦ підтримання рівня життя в умовах зростання споживчих цін;
 - ♦ компенсації і пільги громадянам, які потерпіли від техногенно-екологічних та природних катастроф.

Соціальне страхування є джерелом матеріального забезпечення громадян у разі безробіття, захворювання, нещасного випадку, а також у старості. Відповідно до цього запроваджуються такі самостійні види соціального страхування:

- ♦ страхування на випадок безробіття;
- ♦ медичне страхування;
- ♦ страхування від нещасного випадку на виробництві;
- ♦ пенсійне страхування.

Суб'єктами загальнообов'язкового державного соціального страхування є застраховані громадяни, в окремих випадках члени їх сімей та інші особи, страхувальники і страховики. Для захисту громадян від безробіття на державному та місцевому рівнях утворюється фонд сприяння зайнятості населення за рахунок страхових внесків підприємств, громадян та надходжень із місцевих і державних бюджетів, а також добровільних надходжень від підприємств і громадян.

Кошти фонду спрямовуються на фінансування організації професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння їх працевлаштуванню та виплату допомоги на випадок безробіття, організацію додаткових робочих місць, утримання працівників державної служби зайнятості та інших виплат, пов'язаних із соціальним захистом прав громадян на працю.

Медичне страхування забезпечує право працюючих громадян та членів їх сімей на кваліфіковане медичне

обслуговування, матеріальне забезпечення у разі захворювання та в інших випадках.

Фонд медичного страхування утворюється за рахунок страхових внесків підприємств і громадян, а також кредитів банків, інших кредиторів та інших джерел, формування яких не заборонено законодавством України. За рахунок коштів фонду фінансується:

- ♦ медична допомога;
- ♦ лікування в медичних закладах;
- ♦ допомога в разі тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою;
- ♦ допомога по догляду за хворою дитиною;
- ♦ допомога по вагітності і пологах;
- ♦ допомога при народженні дитини;
- ♦ допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку;
- ♦ санаторно-курортне лікування та відпочинок.

Фонд страхування від нещасних випадків на виробництві утворюється за рахунок страхових внесків підприємств, розмір яких диференціюється залежно від ступеня ризику для здоров'я.

Пенсійний фонд утворюється за рахунок страхових внесків підприємств і громадян. З нього здійснюються виплати:

- ♦ трудових пенсій за віком, за вислугу років, по інвалідності та в разі втрати годувальника;
- ♦ допомоги на поховання пенсіонерів.

На відміну від соціального страхування, соціальна допомога подається не “за правом”, а “на органи”, що надають її з урахуванням існуючих у суспільстві критеріїв для призначення допомоги. Соціальна допомога подається найменш захищеним категоріям населення в індивідуальному порядку після перевірки наявності у них засобів до існування за рахунок асигнувань з державного та місцевого бюджетів.

Підтримання життєвого рівня населення повинно забезпечуватись цілим комплексом взаємопов'язаних заходів, спрямованих як на стимулювання збільшення

виробництва споживчих товарів і послуг, так і на підвищення доходів громадян. Періодично, залежно від темпів зростання споживчих цін, підвищуватимуться мінімальні розміри заробітної плати, пенсії, а також розміри стипендій, грошової допомоги громадянам з мінімальними доходами.

Для матеріального забезпечення громадян, які потерпіли від техногенно-екологічних катастроф, утворюються спеціальні фонди за рахунок надходжень із державного та місцевих бюджетів та внесків підприємств, установ, організацій і громадян за забруднення навколишнього природного середовища. Кошти цих фондів спрямовуються на відшкодування потерпілим громадянам збитків, заданих здоров'ю, і надання їм пільг, передбачених відповідними законодавчими актами.

Конституцією проголошено Україну соціальною і правовою державою (ст. 1). Стаття 3 проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Ці засади мають визначальне значення для забезпечення соціальних прав людини в Україні. Більше того, саме ці права набувають надзвичайної ваги у соціальній державі. Держава сама по собі є загальною формою солідарності між людьми, разом з тим вона призводить до створення та вироблення найбільш повних та всебічних форм людської солідарності. Загальне благо – ось формула, в котрій виражаються цілі і завдання держави. Сучасні дослідники роблять такі ж висновки. Соціальна держава є такою, якщо бере на себе обов'язок турбуватися про соціальну справедливість, добробут своїх громадян, їх соціальну захищеність.

Відповідно із міжнародними стандартами Конституція України встановила перелік соціальних прав людини і громадянина: право на працю, належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43), на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з

незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46), право на житло (ст. 47), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49), право дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, на державне утримання та виховання (ст. 52), соціальне забезпечення, на освіту (ст. 53), державний захист сім'ї (ст. 51).

Далі державно-правові основи соціальної роботи конкретизуються в таких нормативно-правових актах: законах України, указах Президента, постановах і розпорядженнях Уряду, розпорядженнях міністерств і відомств, а також актах місцевих влад.

Для вироблення ефективного юридичного механізму забезпечення соціальних прав людини визначальне значення має міжнародно-правове регулювання у цій сфері. У Посланні Президента України до Верховної Ради України наголошується на особливому значенні послідовної політики України щодо зближення з Європейським Союзом, визнається, що найвищою цінністю цивілізаційного прогресу є людина, її права та свободи, які гарантовані Конституцією України, нормами міжнародного права. До основних завдань соціальної політики України віднесено наближення національного законодавства до міжнародних стандартів відповідно до Європейської соціальної хартії, рішень ООН, конвенції МОП, інших міжнародних норм.

У системі міжнародного соціального законодавства в 90-х роках ХХ ст. були прийняті такі важливі міжнародні нормативні акти, як Всесвітня декларація ООН про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей (1990 р.), Резолюція ООН "Принципи медичної етики (1992 р.), Європейський кодекс соціального забезпечення (1990 р.), Хартія основних соціальних прав трудящих (1989 р.). Ці акти вміщують перелік соціальних прав, принципи, гарантії та зобов'язання держав, контрольний механізм їх забезпечення. Міжнародно-правове регулювання з питань соціальної роботи та соціальних прав виявляється у встановленні міжнародних соціальних стандартів у сфері

праці, соціального забезпечення, надання медичної допомоги та охорони здоров'я, освіти.

Особливістю цієї галузі права (міжнародного соціального права), крім встановлення системи міжнародних стандартів соціального захисту людини, є утворення системи міжнародного контролю за додержанням державами міжнародних норм у цій сфері. Все це, на мій погляд, є переконливим свідченням існування міжнародного соціального права як права соціального захисту людини, до складу якого входять міжнародне трудове право, міжнародне право соціального забезпечення, міжнародне медичне право як підгалузі міжнародного соціального права

Розвиток соціальної сфери та соціальної функції України призводить до формулювання нової правової спільності – соціального права. Другим важливим джерелом, після Конституції України 1996 р., має стати Закон України “Про соціальну політику”, в якому пріоритетною основою діяльності держави визначено права і свободи людини та їх гарантії. Розроблено ефективний юридичний механізм соціального захисту людини.

Основними напрямками державно-правової підтримки соціальної роботи є, як свідчить П.В. Шумський, удосконалення законодавства про державну допомогу сім'ям з дітьми, захист дитинства, захист інтересів жінок, захист інвалідів, соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціальний захист громадян, які стали жертвами політичних репресій, соціальний захист ветеранів війни і ветеранів праці, соціальний захист малозабезпечених громадян, соціальний захист біженців і переселенців, соціальний захист безробітних громадян, соціальний захист молоді та інші.

Розвиток ринкових відносин викликав необхідність проведення у соціальній сфері широкомасштабної реформи. В 90-х роках ХХ ст. з питань соціальної роботи прийнято більше сотні законів та підзаконних актів. Серед них є загальносоціальні нормативно-правові акти і “адресні”,

направлені на конкретні, більш “слабші” прошарки населення.

До перших можна віднести, на думку цього автора, Закон України “Про радіаційну безпеку населення” 1995 року. До інших відносяться “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28.02.98 року № 796-XXII, постанова Кабінету Міністрів України від 27.11.98 року № 1878 “Про додаткові заходи щодо забезпечення житлом громадян, будинки яких зруйновано внаслідок стихійного лиха в Закарпатській області”, Закон України “Про межу малозабезпеченості” від 30.09.1999 року. “Про соціальний захист малозабезпечених громадян в умовах переходу на повну оплату вартості житлово-комунальних послуг”, Закон України “Про порядок надання біженцям грошової допомоги та пенсій” 1991 року та низку інших нормативно-правових актів. Адресні правові норми найбільш конкретні і визначають систему або елемент системи соціального захисту певних категорій населення.

Ми стаємо, – як свідчить П. В. Шумський, – свідками формування системи соціального права, соціально-правової державності, при якій такі ліберальні цінності, як індивідуальна свобода (економічна, політична та ін.) доповнюються такими соціальними цінностями, як рівність, яка є основою соціальної справедливості.

Українська держава приділяє велику увагу як одному з пріоритетних напрямів своєї соціальної політики правовому та соціальному захисту інвалідів, створенню рівних з іншими членами суспільства можливостей для реалізації цією категорією осіб громадянських прав і свобод, якомога повного розвитку їх індивідуальних здібностей та задоволення особистих потреб. Норми, присвячені правовому та соціальному захисту інвалідів, містяться майже в 50 законах України, постановах Верховної Ради України, указах та розпорядженнях Президента України, а також в понад 40 постановах Кабінету Міністрів України, низці відомчих нормативних актів Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я

України, Міністерства освіти і науки України та інших вищих органів виконавчої влади.

Перш за все, це закони України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” 1991 року, “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” 1993 року, “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” 1993 року та низка інших.

На виконання й розвиток соціальної роботи прийнято низку постанов Кабінету Міністрів України, зокрема “Про комплексну програму розв’язання проблем інвалідності” 1992 року, “Про організаційні заходи щодо застосування Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” 1994 року, “Про порядок надання пільг, передбачених Законом України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” 1994 року, “Про забезпечення інвалідів автомобілями” 1997 року, “Про грошові норми витрат на харчування, медикаменти та м’який інвентар у госпіталях (відділеннях, палатах) для інвалідів Великої Вітчизняної війни” 1999 року, “Про поліпшення забезпечення інвалідів по зору деякими засобами реабілітації” 1999 року тощо.

Цими та багатьма іншими нормативно-правовими актами визначаються заходи, спрямовані на надання інвалідам можливості долучитися до посильної для них праці, одержати освіту, професійну підготовку, на поліпшення їх матеріального і соціально-побутового забезпечення, медичного обслуговування та санаторно-курортного лікування, передбачаються пільги щодо оплати житла, комунальних послуг, та користування телефоном, проїзду в громадському транспорті, пільгове забезпечення спеціальними автотранспортними засобами, безкоштовне чи пільгове одержання ліків, безкоштовне протезування тощо.

Значну кількість нормативно-правових актів у 90-х роках прийнято у сфері надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки

малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей.

Перш за все слід згадати Закон України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” від 21.11.92 року, Положення про порядок призначення та виплати державної допомоги сім'ям з дітьми” 1993 року, Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та пічного побутового (рідкого) палива”, затв. КМУ від 22.02.99 року №238, Положення про умови та порядок надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, 02.11.94 року, Положення про державну грошову допомогу деяким категоріям пенсіонерів, від 18.07.99 року та низку інших.

Характеризуючи названі нормативно-правові акти, можна відмітити такі гарантії адресної соціальної допомоги:

1. Надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям.

2. Державна допомога сім'ям з дітьми.

3. Державна допомога деяким категоріям пенсіонерів.

Велика увага в 90-х роках ХХ ст. приділялась прийняттю нормативно-правових актів щодо соціального захисту громадян, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи, та щодо соціального захисту громадян України, які стали жертвами політичних репресій.

Сьогодні в управлінні соціальною галуззю спостерігаються обнадійливі зрушення, оскільки вони пов'язані з упорядкуванням її на основі державних стандартів. Це явище для нас нове, і тому звернемо увагу на специфічний категоріальний апарат, який входить у практику професійної роботи соціальних працівників. Якщо посилатись на “Новий тлумачний словник української мови”¹, то: норма – звичайний, узагальнений, загальноприйнятий, обов'язковий порядок, стан та ін., правило, стандарти; норматив – показник норм, згідно з якими проводиться певна робота або здійснюється, виконується що-небудь; стандарт – прийнятий тип виробів

¹ Див.: Новий тлумачний словник української мови. – К. : АКОНТ, 1999.

(послуг), що відповідає певним вимогам своєю якістю, розміром тощо, єдина типова форма організації, проведення, здійснення чого-небудь, шаблон, трафарет, штамп; стандартизація – запровадження єдиних типових форм організації, здійснення чого-небудь, встановлення єдиних норм і вимог на виготовлення, здійснення чого-небудь; уніфікація – зведення чого-небудь до єдиної форми, системи, єдиних нормативів.

У Законі України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” є уточнення таких понять, як “соціальні норми і нормативи” та “нормативи витрат (фінансування)”. Так, перші визначені як “показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами”, а другі – “показники поточних і капітальних витрат з бюджетів усіх рівнів на задоволення потреб на рівні, не нижчому від державних соціальних стандартів і нормативів”. Державні соціальні стандарти розглядаються як встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

У той же час Закон України “Про стандартизацію” від травня 2001 року за № 2408-III стандартизацію подає як діяльність, що полягає у встановленні положень для загального і багаторазового застосування щодо наявних чи можливих завдань з метою досягнення оптимального ступеня впорядкування у певній сфері, результатом якої є підвищення ступеня відповідності продукції, процесів, послуг їх функціональному призначенню, усунення бар’єрів і сприяння науково-технічному співробітництву.

У цьому документі стандарт подається як документ, що встановлює для загального і багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів з метою досягнення оптимального ступеня впорядкованості у певній галузі, розроблений у встановленому порядку на основі конкурсу.

Нормативний документ, згідно з даним законом, – це документ, який встановлює правила, загальні принципи чи характеристики різних видів діяльності або їх результатів. Цей термін охоплює такі поняття, як “стандарт”, “кодекс ustalеної практики” та “технічні умови”.

На основі наказу директора Українського державного центру соціальних служб для молоді № 79 від 14.08.01 року “Про стандарти і нормативи здійснення соціальної роботи центрами соціальних служб для молоді” можна відтворити, наприклад, напрямки, за якими ведеться робота по створенню нормативної бази для соціальної підтримки особи у молодіжному середовищі.

У цьому документі наведені такі стандарти і нормативи здійснення соціальної роботи центрами соціальних служб для молоді:

1. Стандарти забезпечення дітей та молоді центрами соціальних служб для молоді за їх спеціалізованими формуваннями з метою надання комплексних соціальних послуг.

Нормативи: перелік адміністративно-територіальних одиниць, в яких створюються центри соціальних служб для молоді; перелік спеціалізованих формувань, які створюються при центрах соціальних служб для молоді.

2. Стандарти надання безкоштовних соціальних послуг дітям та молоді центрами соціальних служб для молоді та їх спеціалізованими формуваннями.

Нормативи: перелік соціальних послуг, їх обсяг та зміст.

3. Стандарти надання платних послуг центрами соціальних служб для молоді та їх спеціалізованими формуваннями.

Нормативи: перелік соціальних послуг, їх обсяг та зміст.

4. Стандарти мінімального забезпечення центрів соціальних служб для молоді та їх спеціалізованих формувань поточними витратами та капітальними вкладеннями

5. Стандарт фінансування соціальних програм і заходів центрів соціальних служб для молоді.

6. Стандарти кадрового забезпечення центрів соціальних служб для молоді та їх спеціалізованих формувань.

Нормативи: перелік структурних підрозділів; перелік фахівців центрів ССМ; гранична чисельність працівників.

Тільки упродовж 2005 року Державною соціальною службою для сім'ї, дітей та молоді проведено значну роботу з удосконалення нормативно-правового забезпечення системи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а саме розроблено та супроводжено прийняття тридцяти чотирьох нормативних актів, серед яких один Закон України, чотири постанови Кабінету Міністрів України, двадцять два накази Мінсім'ямолодьспорту та сім наказів Держсоцслужби (перелік додається – див.: додаток А).

Протягом 2005 року органами державної виконавчої влади та органами місцевого самоврядування було прийнято 253 нормативно-правових документи стосовно соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями:

- ♦ 4 постанови Ради міністрів АР Крим, 173 розпорядження голів облдержадміністрацій, розпорядження голів Київської, Севастопольської міських державних адміністрацій;

- ♦ 2 рішення Верховної Ради АР Крим, 19 рішень облради, рішень Київської, Севастопольської міських рад (виконкомів міських рад);

- ♦ 10 рішень колегій облдержадміністрацій, рішень колегії Київської держадміністрації;

- ♦ 1 доручення Голови Ради міністрів АР Крим, 44 доручення голів облдержадміністрацій, Київського, Севастопольського міських голів.

Ці документи стосувалися розвитку мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та кадрового забезпечення центрів СССДМ, розвитку мережі дитячих будинків сімейного типу та прийомних сімей на 2005 – 2006 рр., вдосконалення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю, першочергових питань організації виконання місцевих бюджетів області у 2005 році, створення обласних центрів соціально-психологічної допомоги, соціальних

гуртожитків для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, соціальних центрів матері і дитини, розвитку в області дитячих будинків сімейного типу, прийомних сімей, виконання у 2005 році Загальнодержавної програми підтримки молоді на 2004 – 2008 роки, профілактики та боротьби з наркоманією, створення належних умов для доступу людей з інвалідністю до об'єктів соціальної інфраструктури, шляхів подолання дитячої бездоглядності в Україні, запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу, просвітницької роботи з профілактики вживання неповнолітніми наркотичних засобів і психотропних речовин, профілактики правопорушень серед неповнолітніх тощо.

Прийняті документи сприяли розвитку мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та їх спеціалізованих формувань, забезпечили їх функціонування; дали можливість врегулювати соціальну роботу з дітьми, молоддю та сім'ями в регіонах України, що сприяло підвищенню ефективності виконання комплексних соціальних програм центрів з питань соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю.

Крім наведених стандартів та нормативів, до вищезгаданого документу включено наступні елементи: стандарти здійснення центрами соціальних служб для молоді соціального інспектування; стандарти надання психологічних послуг; стандарти надання соціально-педагогічних послуг, стандарти надання соціально-медичних послуг; стандарти надання юридичних послуг; стандарти надання соціально-економічних послуг; стандарти надання інформаційних послуг; стандарти щодо обліку роботи з клієнтами центрів соціальних служб для молоді та їх спеціалізованих формувань; стандарти щодо звітності діяльності центрів соціальних служб для молоді; стандарти планування роботи центрами соціальних служб для молоді.

Як приклад інтенсивної розбудови нормативної бази можна навести перелік нормативно-правових актів, прийнятих у 2005 році для забезпечення діяльності центрів

соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, розробником яких була Держсоцслужба:

1. Закон України “Про внесення змін до деяких законів України” від 18.01.05 № 2353-IV.

2. Постанови Кабінету Міністрів України:

♦ від 08.09.2005 № 877 “Про затвердження Типового положення про центр соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями”;

♦ від 08.09.2005 № 878 “Про затвердження Типового положення про соціальний гуртожиток”;

♦ від 08.09.2005 № 879 “Про затвердження Типового положення про соціальний центр матері та дитини”;

♦ від 24.09.2005 № 962 “Про внесення змін до Типового положення про центр соціально-психологічної допомоги”.

3. Накази Мінсім'ядітимолоді:

♦ від 06.01.05 № 2 “Про затвердження Програми центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді “Виробництво та розповсюдження соціальної реклами” на 2005 – 2006 роки”;

♦ від 02.02.05 № 37 “Про створення центрів соціально-психологічної допомоги”;

♦ від 18.02.05 № 71 “Про затвердження Плану заходів щодо науково-методичного забезпечення діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді”;

♦ від 18.02.05 № 72 “Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів”;

♦ від 18.02.2005 № 73 “Про стан виконання програми інформатизації системи центрів ССМ на 2002 – 2005 роки у 2004 році та затвердження плану заходів щодо її реалізації на 2005 рік”;

♦ від 01.03.05 № 94 “Про внесення змін до наказу Держкомсім'ядітимолоді від 04.02.04 № 11 “Про затвердження Порядку здійснення працівниками центрів соціальних служб для молоді соціального інспектування з метою забезпечення супроводу неблагополучних сімей” (зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 23.03.05 № 323/10603).

4. Накази Мінмолодьспорту:

♦ від 25.02.2005 № 453 “Про затвердження Плану заходів Мінмолодьспорту щодо виконання у 2005 році Програми діяльності Кабінету Міністрів України “Назустріч людям”;

♦ від 07.06.2005 № 675 “Про скасування наказу Державного комітету України у справах сім’ї та молоді від 05.02.2002 № 17”;

♦ від 17.06.05 р. № 892 “Про затвердження типового положення про спеціалізоване формування “Мобільний консультативний пункт соціальної роботи в сільській та гірській місцевості, віддалених районах міст”;

♦ від 14.07.05 р. № 1235 “Про безоплатну передачу майна спеціалізованої служби “Кризовий центр соціально-психологічної допомоги” на баланс центрів соціально-психологічної допомоги”;

♦ від 10.08.05 р. № 1598 “Про затвердження Програми діяльності регіональних мобільних консультативних пунктів соціальної роботи в сільській і гірській місцевості, віддалених районах міст”;

♦ від 17.08.05 № 1658 “Про затвердження Типового положення про Службу соціальної підтримки сімей” (zareestrovаний в Міністерстві юстиції України 24.10.05 за № 1658);

♦ від 06.09.05 № 1886 “Про затвердження Типових структури та штатів працівників республіканського (Автономної Республіки Крим), обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міських, районних у містах, селищних та сільських центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді” (zareestrovаний в Міністерстві юстиції України 26.09.05 за № 1103/11383, № 1104/11384, №1105/11385);

♦ від 09.09.05 № 1965 “Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України”.

5. Накази Мінсім’ямолодьспорту:

♦ від 06.10.05 № 2280 “Про затвердження Типових штатних нормативів працівників центрів соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з

функціональними обмеженнями, соціальних гуртожитків, соціальних центрів матері та дитини”;

♦ від 14.10.05 № 2364 “Про порядок погодження призначення на посади та звільнення з посад директорів центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді та їх заступників”;

♦ від 27.10.05 № 2535 “Про Тимчасовий порядок погодження призначення на посади та звільнення з посад директорів центрів соціально-психологічної допомоги, центрів соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями, соціальних гуртожитків, соціальних центрів матері та дитини”;

♦ від 15.11.2005 р. № 2757 “Про проведення Першого національного фестивалю соціальної реклами”;

♦ від 07.12.05 р. № 3133 “Про затвердження Типового положення про службу “Телефон довіри” (zareestrovаний в Міністерстві юстиції України 28.12.2005 за № 1580/11860);

♦ від 07.12.05 р. № 3134 “Про затвердження заходів Мінсім’ямолодьспорту щодо реалізації Концепції соціальної адаптації осіб з розумовою відсталістю у 2006 році”.

6. Спільні накази:

♦ наказ Мінмолодьспорту і МОЗ від 30.03.05 № 1/135 “Про затвердження Заходів щодо розвитку “дружніх до молоді” медико-соціальних послуг на 2005 – 2010 роки”;

♦ наказ Мінсім’ямолодьспорту і Державного департаменту Україну з питань виконання покарань від 28.10.2005 № 2559/177 “Про затвердження Порядку взаємодії центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді і установ виконання покарань у проведенні соціальної роботи з неповнолітніми та молоддю, які відбувають покарання в цих установах і звільняються з них” (zareestrovаний в Міністерстві юстиції України 25.11.2005 за № 1425/11705).

7. Накази Держсоцслужби:

♦ від 04.03.05 № 13 “Про затвердження основних напрямків та результативних показників діяльності Держсоцслужби, ЦСССДМ”;

◆ від 15.03.05 № 14 “Про затвердження Тимчасових критеріїв оцінки ефективності надання послуг різним категоріям клієнтів ЦСССДМ”;

◆ від 22.03.05 № 17 “Про затвердження Тимчасового порядку погодження призначення на посади та звільнення з посад директорів центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді”;

◆ від 14.05.05 № 23 “Про затвердження плану розвитку нових спеціалізованих формувань при центрах СССДМ у 2005 році”;

◆ від 04.10.05 № 34 “Про внесення змін до наказу Державного центру соціальних служб для молоді від 17.09.2004 № 18 “Про затвердження переліку та форм аналітично-статистичних інформаційних матеріалів, що подаються регіональними центрами ССМ до ДЦССМ, та форм первинного обліку роботи центрів ССМ”;

◆ від 20.10.05 № 36 “Про реалізацію наказу Мінмолодьспорту від 06.09.05 № 1886 “Про затвердження Типових структури та штатів працівників республіканського (Автономної Республіки Крим), обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міських, районних у містах, селищних та сільських центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді”;

◆ від 08.12.05 № 38 “Про реалізацію наказу Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту та Державного департаменту Україну з питань виконання покарань від 28.10.2005 № 2559/177 “Про затвердження Порядку взаємодії центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді і установ виконання покарань у проведенні соціальної роботи з неповнолітніми та молоддю, які відбувають покарання в цих установах і звільняються з них”.

Таким чином, нормативна база безумовно має бути елементом системи соціальної роботи.

4.3.9. Комунікаційні канали

Тепер розглянемо останній, на наш погляд, елемент системи соціальної роботи. Це мають бути комунікативні канали, що об'єднують усі інші елементи в єдину цілісну структуру. Сам по собі цей елемент не бере участі в соціальному процесі, але він створює необхідні передумови для задоволення потреб людини. У передачі сигналів від особистості до органу управління системою життєзабезпечення і полягає його головна функція.

Прикладами, що засвідчують існування у структурі соціального організму країни цілої сукупності таких каналів, є спеціальні мережі: Інтернет, “Служба спасіння”, що має телефон 911, “Телефон довіри”, “Служба психологічного розвантаження”, довідкові служби автослужб, довідкові служби авіаційних та залізничних перевезень, нарешті, добре відомі нам телефонні номери “01”, “02”, “03”, “04”, “060” та інші. Саме до них звертаються клієнти соціальної служби за спеціалізованою допомогою, якщо виникають проблеми, з якими вони не в змозі справитись поодиночі.

4.4. Цілісність соціальної роботи як головна атрибутивна характеристика її системності

Актуалізація проблеми цілісності соціальної роботи на початку другого десятиріччя незалежного існування України свідчить про те, що таке явище в межах українського соціуму досягло або досягає морфологічної повноти і, як наслідок цього, етап становлення переходить у фазу зрілого функціонування. За таких умов суб'єкт

соціальної роботи, свідомо або інтуїтивно, бажає впевнитись, з одного боку, в тому, що соціальна політика має як виконавчий механізм цілісну систему соціальної роботи, а з другого – бажає знати, якими шляхами треба рухатись вперед, щоб гарантовано забезпечити подальше зростання соціального добробуту своїх громадян у європейському вимірі.

З визнання цього, загалом позитивного факту розбудови соціального життя в Україні, випливає декілька важливих висновків. Перший висновок полягає у тому, що у методологічному вимірі такий перехід вимагає від теоретичної думки обґрунтування поняття “цілісність системи соціальної роботи”.

Другий висновок стосується теоретиків соціальної роботи, які мають пересвідчитись у тому, що розроблена ними концепція цілісності системи соціальної роботи має прогресивний характер і витримає різке оновлення й збагачення потреб особистості в умовах глобалізації, гуманізації, індивідуалізації та демократизації життя соціальної спільноти.

Нарешті, третій висновок полягає в тому, що у праксеологічному вимірі тепер на перший план виходить доведення до логічного завершення розбудови теоретично обґрунтованої морфології системи соціальної роботи та формування нових алгоритмів поведінки органів державного управління, громадських організацій, соціальних працівників та громадян в умовах сталого забезпечення її функціонування та розвитку. Це означає, що значно загострюється завдання теоретичної підготовки кадрів соціальної роботи та удосконалення технології надання допомоги клієнтам, які на базі схожості ментальних та соціально-культурних ознак утворюють систему клієнтури. Всі учасники соціального поля повинні виробити та засвоїти нові “правила” поведінки в умовах сталого розвитку українського суспільства відповідно до провідних рис моделі соціальної роботи, що реалізується на теренах України. Тож послідовно розглянемо зазначені аспекти соціальної роботи.

З методологічного боку проблема цілісності соціальної роботи, як відомо, системно ще не аналізувалась. Звернемо увагу на те, що тут мова йде не про системність соціальної роботи взагалі, яку постійно намагаються довести дослідники уже протягом декількох десятиліть років, а саме про цілісність як провідну властивість даної системи. Наш аналіз доводить, що крізь таку призму розглядалися лише деякі аспекти системи соціальної роботи. Так, наприклад, у монографії “Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть” (2001 р.) підкреслюється, що цілісність у сучасній соціально-гуманітарній літературі розуміється як узагальнена характеристика об’єктів, що мають складну внутрішню структуру¹.

Далі авторами послідовно аналізується цілісність особистості як об’єкта соціальної роботи. При цьому стверджується, що саме цілісність може виступати найбільш суттєвою та узагальненою характеристикою об’єкта соціальної роботи, адекватним критерієм його загальнолюдського виміру. Адже складності у житті клієнта соціальної роботи, як правило, і порушують (або загрожують порушенню) його цілісності. З другого боку, саме на відновлення (по можливості) цілісності клієнта має бути направлена соціальна робота.

Зазначимо, констатують автори, що “цілісність особи клієнта характеризує його своєрідність, обумовлену притаманними йому специфічними закономірностями функціонування і розвитку. Отже, орієнтація на цілісне сприйняття клієнта, на підтримку і збереження його цілісності об’єктивно має бути у змісті мети соціальної роботи”³.

Дослідження свідчать, що проблема цілісності клієнта як особистості в тій чи іншій мірі розглядається всіма основними групами теорії соціальної роботи: психолого-

¹ Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 94-99.

² Там само. – С. 95.

орієнтованими, соціально-орієнтованими та комплексно-орієнтованими. При цьому авторами окремо підкреслюється, що методологічне значення уявлення про цілісність особистості клієнта соціальної роботи полягає в тому, що акцентується увага на необхідності виявлення внутрішньої детермінації його якостей, вказується на недостатність пояснення та розуміння його лише із зовнішніх обставин і причин. За таких методологічних підстав цілісність може слугувати інтегративною характеристикою загальнолюдського виміру об'єкта соціальної роботи.

Не заперечуючи позитивного значення вищевикладеного уявлення про цілісність клієнта та наявність специфічних груп клієнтів для практики розбудови системи соціальної роботи, зазначимо, що цього, на жаль, замало. Наше головне заперечення полягає у тому, що система соціальної роботи не може бути зведена до атрибутивної якості її елемента – особистості клієнта. Тому є нагальна потреба повторно звернутись до методологічного аспекту проблеми цілісності соціальної роботи й визначитись зі смислом, що криється у цьому понятті.

При цьому ми будемо виходити з того, що соціальна робота є оригінальною “соціальною системою”, цілісність якої треба проаналізувати з позицій детерміністського та синергетичного підходів. Тут треба спиратись на найбільш розповсюджене визначення системи, яке ввів у сучасну науку Л. Берталанфі. Нагадаємо, що останній розглядав її як “комплекс елементів, що знаходиться у взаємодії”. Але цього виявляється у даному випадку замало. Таке визначення за Холлом та Фейджіном не охоплює всіх систем. Вони змінили, як відомо, поняття “взаємодії” на поняття “відношення” та визначили систему як “множинність об'єктів разом з відносинами між об'єктами та їхніми атрибутами”¹. На думку У. Росс Ешбі, визначення

¹ Туров И. С. Общество как социальная система // Социально-политический журнал. – 1994. – № 7-8. – С. 155.

системи міститься на виділенні частки з цілого. Тому він підкреслював, що система – це множинність змінних¹.

Виходячи з того, що головною якісною ознакою соціальних систем є їх здатність ставити та досягати цілі, визнання за соціальними системами цієї атрибутивної ознаки дозволяє сформулювати визначення системи соціальної роботи. При цьому більшість авторів базовим елементом соціальної системи називають індивіда, а об'єднуючим фактором – взаємозв'язки цих індивідів та сукупність їхніх взаємовідносин.

Тож, якщо виходити з вищевикладеного, то можна визнати, що система соціальної роботи – це сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих між собою елементів, що у морфологічному вимірі створюють оригінальну структуру, яка у ході функціонування спрямовує свою енергію на досягнення спільної мети – творення та відтворення сутнісних сил людини.

Для експертної оцінки створеної в Україні системи соціальної роботи важко переоцінити значення такої властивості, як цілісність. В. М. Садовський дійшов висновку, що при аналізі поняття “система” вихідним є принцип цілісності, відповідно до якого система, як ціле, превалює над своїми елементами. А. М. Авер'янов пов'язує поняття “ціле” з певним кінцевим класом систем, що досягли у своєму розвитку зрілості, завершеності, перебувають у відносній стаціонарності². В. Н. Келасьєв пропонує погляд на систему як на “динамічне ціле”, яке залежить від протікання процесів передачі інформації, обміну товарами, результатами діяльності, енергоресурсами тощо³. І. В. Блауберг та Б. Г. Юдін визначають цілісність системи як таку, що “характеризується новими якостями та властивостями, які не були характерні для окремих частин (елементів), але виникли в результаті їхньої взаємодії⁴.”

¹ Див.: Там само.

² Див.: Авер'янов А. Н. Категория “система” в диалектическом материализме. – М.: Мысль, 1974. – С. 15.

³ Див.: Самоорганизация: психо – и социогенез / под ред. В. Н. Келасьева. – СПб.: СПбГУ, 1977. – С. 111.

⁴ Див.: Блауберг И. В., Юдин Б. Г. Понятие целостности и его роль в научном познании. – М.: Знание, 1972. – С. 16.

В. Г. Афанасьєв пов'язує цілісність системи з наявністю у неї структури. Під структурою він розуміє присутність впорядкованості, організованості системи. Цілісним системам, на його думку, властиві специфічні зв'язки і відношення, найбільш характерними з яких є координація і субординація. Координація виражає просторову впорядкованість компонентів системи – впорядкованість по горизонталі. В цьому випадку мова йде про взаємодію компонентів одного рівня організації. Субординація є вертикальною впорядкованістю – підпорядкуванням та співпорядкуванням елементів. Тут мова вже йде про взаємодію компонентів різних рівнів.

Соціалній системі властиві дві множини зв'язків і відносин: множина внутрішніх зв'язків і множина зовнішніх. Перша множина інтегрує в єдине ціле елементи системи. Саме внутрішні зв'язки системи, її структура є основними системоутворючими зв'язками, які формують перш за все системні, інтегративні якості, якості, які не притаманні окремим елементам системи. Що стосується другої множини, то вона забезпечує комунікацію системи із зовнішнім середовищем, надходження в систему необхідних для її функціонування речовини, енергії та інформації.

При цьому середовище розуміється, за поданням О. О. Богданова, як “сукупність зовнішніх впливів, під тиском яких знаходиться система, але взятих саме по відношенню до неї. Тому інша система – інше середовище”¹. Середовище, зовнішні зв'язки впливають на систему, викликають різні зміни у її складі та структурі. Але зовнішнє завжди проявляється через її внутрішнє – структуру, організацію². Останнє стає можливим завдяки так званому принципу зовнішнього доповнення.

М. І. Сетров вважає, що у понятті цілого відображаються лише такі зв'язки явищ дійсності, за наявності яких та чи інша сукупність об'єктів може бути виокремлена як явище нового порядку, що здатне до збереження своєї якісної

¹ Богданов А. А. Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2 т. – М. : Экономика, 1989. – Т. 2. – С. 110.

² Див.: Афанасьев Н. О структуре целостной системы // Философские науки. – 1980. – № 3. – С. 86-94.

визначеності в певних умовах. На його думку, “системність передбачає наявність зв’язків між компонентами об’єкта, їхню впорядкованість, а цілісність виражає силу та суттєвість цих зв’язків порівняно з зовнішніми зв’язками об’єкта”¹. Тож є сенс розраховувати, що саме завдяки самовідтворенню та взаємопереходам, що існують між сукупностями внутрішніх та зовнішніх зв’язків, соціальна система набуває функціональної прибавки. Ясно, що це повинно мати місце й у галузі соціальної роботи.

За нашою концепцією, система соціальної роботи є цілісністю завдяки тому, що вона є діалектичним протиріччям, що формується між особистістю або клієнтом та соціальною сферою суспільства. Саме перебування соціального явища, як творення та самовідтворення сутнісних сил людини, у об’єктивованій та суб’єктивованій формах здатне обумовити появу цілісності, що виникає й стало функціонує у соціальному організмі країни. Крім того, таку цілісність, на нашу думку, логічно можна назвати видовим соціальним організмом, що має особисту лінію поведінки у соціальному житті країни².

Тож аналізуючи подані вище точки зору на проблему системи соціальної роботи та її цілісності, можна дійти висновку, що цілісність є найважливішою ознакою, що свідчить про наявність саме системи. Це пояснюється і тим, що соціальна система не є простою сумою елементів, а переважає над кожним із них, як деяке якісно нове, цілісне утворення, а також тим, що саме цілісність свідчить про відокремленість системи від зовнішнього середовища та про те, що вона є частиною системи більш високого порядку – соціального організму країни, у який гарантовано поставляє обумовлену функцію.

Фактично подане визначення цілісності системи соціальної роботи віддзеркалюється поняттям гомеостазу видового антропогенного соціального організму. У такому разі цілісність системи соціальної роботи забезпечується

¹ Сетров М. И. Основы функциональной теории организации. – М. : Наука, 1972. – С. 16.

² Див.: Бех В. П. Генезис соціального організму країни : монографія. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.

тіснотою внутрішніх зв'язків, що має переважати тісноту її зовнішніх стосунків з іншими підсистемами соціального організму країни.

Деяко інший підхід до проблеми цілісності системи соціальної роботи існує у синергетиці, де поняття цілісності пов'язують з поняттям рівноваги соціальної системи. На думку авторів синергетичної теорії, зокрема В. В. Василькової, етап абсолютної цілісності, рівноваги можливий лише для відносно закритих соціальних систем, тобто автократичних тоталітарних суспільств, у яких порядок підтримується за рахунок сильного впливу державних структур.

Це призводить до встановлення мінімальної ентропії, тобто мінімальної невпорядкованості. Проте така система на певному етапі втрачає свої адаптивні властивості і не може нормально взаємодіяти з зовнішнім середовищем. Енергія, отримана з зовнішнього середовища, не може засвоюватися системою. Це призводить до того, що відбуваються відхилення миттєвих значень параметрів системи від їхніх середніх значень – флуктуації. Останнє може призвести до незворотних процесів розвитку, у результаті яких система або знову народжується, маючи інші ознаки, або руйнується. Такий аспект набуває особливої ваги для нас, оскільки в Україні онтологія системи соціальної роботи формується на основі уламків тоталітарної підходу, який з ідеологічних міркувань не визнавав навіть термін “соціальна робота”. Ця робота, за часів панування на теренах колишнього “соціалістичного табору” комуністичної ідеології, називалась частіше всього “реабілітацією”, оскільки термін “соціальна робота” автоматично вимагав визнати у соціалістичній державі наявність соціальних проблем.

Синергетичний підхід до оцінки цілісності системи соціальної роботи вимагає застосування досить незвичного інструментарію. Так, наприклад, критичний момент невизначеності майбутнього розвитку отримав назву точки біфуркації – точки розгалуження можливих шляхів еволюції соціальної системи.

Тобто, з точки зору синергетичного підходу, соціальна робота, як відносно самостійна система, постійно знаходиться у процесі руху, і цілісність її принципово досяжна лише на нетривалий час. Врешті-решт, впорядкованість системи на макрорівні (система державного управління) може приховувати хаос (невпорядкованість) на мікрорівні (окремі індивіди, соціальні групи). Тобто цілісність системи соціальної роботи існує як цілісність формальних державних структур, що націлені на задоволення потреб громадян країни. До цього ж досягнення цілісності системи соціальної роботи постійно порушується одним з провідних її елементів – особистістю, яка в умовах масового зубожіння населення країни значно розширює свої потреби, вимагаючи все більше й більше послуг від мережі державних соціальних служб.

Якщо до цього додати, що на цілісність системи соціальної роботи впливають флуктуації, що мають місце на сучасному етапі розвитку соціальної спільноти (наприклад, аварії на Чорнобильській АЕС, просування на ринок СНД нових наркотичних речовин і т.ін.), то стає очевидним той факт, що синергетичний підхід дозволяє відслідковувати не саму цілісність як статичний стан соціальної роботи, а аналізує процес її становлення або втрати її системою.

Як вже зазначалося вище, у точці біфуркації відбувається розгалуження можливих шляхів в еволюції соціальної системи. Якщо, минаючи зону біфуркації, соціальна система переходить на новий етап свого розвитку, народжуючись як нова, більш впорядкована, то певно, що зберігаються основні елементи першої¹. Проте зв'язки між ними змінюються, а самі елементи отримують нові позиції в системі. Отже, основною умовою відтворення системи на певному етапі розвитку є збереження її основних елементів, що забезпечують механізм її саморуху під час подолання зони біфуркації (тобто своєрідність, цілісність розвитку).

Повертаючись до системи соціальної роботи, можна сказати, що під час руйнування тоталітарного ладу та

¹ Див.: Василькова В. В. Порядок и хаос в развитии социальных систем. – СПб. : Лань, 1999. – С. 20.

переходу до демократії особлива увага повинна бути приділена повноті відтворення елементної бази системи соціальної роботи. Нехтування хоча б одним з них призведе до того, що новий рівень розвитку соціальної системи не буде досягнутий, і сама вона зникне, розчинившись у сусідніх системах.

С. Ю. Глазьев пропонує дещо іншу концепцію еволюції соціальної системи. Він вважає, що процес розвитку соціальної системи представлений у вигляді траєкторії життєвого циклу, що описує розвиток системи від початкового стану, у якому здійснюється формування її структури, і до стану зрілості, в якому система реалізує закладений в ній потенціал, досягаючи меж своєї еволюції у рамках початково заданої структури і відповідного стану оточуючого середовища. Можливості подальшого розвитку системи, що досягла стану зрілості, пов'язані із зміною її структури. При зміні структури виникає переродження системи і вступ її до нового життєвого циклу, траєкторія якого визначається знов утвореними взаємозв'язками між елементами системи.

Для України, яка активно культивує багатопартійність, цей підхід має величезне практичне значення, оскільки у разі приходу до влади різних політичних сил буде відчутно змінюватись ідеологічний підхід до розбудови й підтримки параметрів функціонування системи соціальної роботи. Якщо комуністична ідеологія, як відомо, передбачає соціальний патронат над певними категоріями громадян – клієнтів системи соціальної роботи, – то ліберальна, навпаки, бажає залишити особистість сам на сам з проблемами.

Таким чином у загальному випадку розвиток будь-якої системи може, на думку С. Ю. Глазьева, бути представлений у вигляді послідовності етапів, кожний з яких представляє собою життєвий цикл певного структурного стану системи. Розвиток соціальної системи у рамках незмінної структури супроводжується збільшенням ентропії, яка досягає максимуму в стані атрактора, до якого еволюціонує система, реалізуючі закладені в ній

можливості. Подолання негентропійного бар'єру пов'язане з ускладненням структури системи при проходженні її через точку біфуркації. Характер розвитку суспільства в напрямі його все більшої впорядкованості пояснюється дією універсального механізму ієрархізації і природного відбору складових елементів соціальної структури, що забезпечують її неперервне ускладнення і підвищення інформаційної могутності¹.

Таким чином, основна різниця між методологічними ідеями представників системного та синергетичного підходів полягає в тому, що перші розглядають поняття цілісності системи лише у зв'язку з її гомеостазом, а другі – звертаються до вивчення цілісності відносно закритої системи, цілісності її розвитку після дії факторів, що руйнують цілісність, та встановлення цілісності нової системи, яка являє собою вдосконалений, а іноді принципово відмінний варіант першої.

Теоретичний аспект цілісності полягає у логічному обґрунтуванні системи соціальної роботи, яка мала б завершений вигляд або була б повною. У вітчизняній теоретичній спадщині є, на нашу думку, теоретична розробка проблеми творення та відтворення сутнісних сил людини, яка може заслуговувати на визнання її цілісною².

Отже, соціальна робота є необхідною працею для творення особистості у загальному контексті аналізу, а відтворення робітника в аналізі виробничого процесу має далекосяжні теоретичні та практичні наслідки для визначення її змісту та механізму формування. По-перше, тому, що соціальна робота в такому випадку теоретично визнається частиною загальнолюдської діяльності. По-друге, вона повинна співвідноситись з енергією, яку витрачає робітник під час виробництва і яку йому треба поновити під час відпочинку. По-третє, вона повинна стати предметом державної уваги, в першу чергу нормативного регулювання, фінансової підтримки, кадрового

¹ Див.: Глазьев С. Ю. Закономерности социальной эволюции // Социс. – 1996. – № 6. – С. 50-52.

² Див.: Соціальна робота : навчальний посібник // Соціальна робота. Кн. II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 440 с.

забезпечення, і не стільки з етичних причин, скільки з причин суспільної необхідності творення та відтворення цілісності соціального організму країни. По-четверте, вона забезпечує такий рівень розвитку особистості людини або пересічного громадянина країни, який здатен не тільки підтримувати процес відтворення сукупності суспільних відношень, що є однією з базових вимог до існування механізму самовідтворення родового життя, але й виступати ініціатором, атрактором інновацій, що рухають соціальний прогрес уперед.

Вищезазначена концепція цілісності системи соціальної роботи відтворює зміст, який ще байдужий до форми, а “форма зовнішня до нього; зміст щось інше, ніж форма”¹. Тому в даному випадку під змістом соціальної роботи розуміється не самий по собі субстрат соціального, а її внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію утворюючих явище (систему) соціальної роботи елементів між собою і з середовищем і зумовлюють їхнє існування, розвиток і зміну; в цьому сенсі самий зміст соціального виступає як процес творення та відтворення особистості людини.

Отже, подана концепція цілісності соціальної роботи обґрунтовує поняття “соціальна робота” як один з багаточисельних видів діяльності людини, специфіка якої полягає у тому, що вона націлена на надання адресної допомоги іншим людям, які не можуть без сторонньої допомоги вирішити свої життєві проблеми, а в багатьох випадках і жити.

Важливим елементом концепції цілісності системи соціальної роботи є теоретичне подання її форми в зазначеній концепції. Сутність, що розглядається нами в даній концепції як специфічний обмін діяльністю між учасниками загального життєвого процесу, бо задовольнити потреби людини неможливо без її участі. Це означає, що обмін між соціальним працівником та клієнтом, хоча і має вигляд одностороннього процесу, насправді ж має зворотний рух у вигляді засвоєння об’єктом соціальної

¹ Гегель Г. Наука логіки. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – С. 86.

роботи продуктів та послуг, які йому надаються ззовні системою соціальної допомоги.

Це усвідомити вкрай важливо, бо якби сутність “соціального”, тобто види соціальної діяльності, була невідрізненою, то обмін або процес взаємодії соціального робітника та клієнта/пацієнта не міг би мати місця в принципі, оскільки цей процес має сенс тільки в тому випадку, коли його учасники обмінюються такими видами діяльності, які доповнюють один одного.

При цьому визначення видів соціальної діяльності/роботи утримуються в самих собі і є самостійними величинами; але їхня самостійність – це їхній розпад; таким чином, вони мають цю самостійність в іншому; але цей розпад сам є ця тотожність з собою або підвалина стійкості, яку вони собі надають.

Таким чином, вітчизняна теоретична думка не тільки довела цілісність системи соціальної роботи, подала її морфологічний остов, але й інтелектуально обробила функціональне багатство цього явища. Цей висновок ґрунтується на тому, що:

- ♦ по-перше, система соціальної роботи розглядається як складова частина соціального організму країни;

- ♦ по-друге, визначені діяльнісна природа та головні характеристики морфології системи соціальної роботи, яка характеризується як певний вид цілісності;

- ♦ по-третє, обґрунтовано потреби особистості як органічний системоутворюючий фактор розбудови цілісної системи соціальної роботи, завдяки якому вона автоматично включена у загальний механізм саморуху соціального організму країни;

- ♦ по-четверте, визначена головна функція системи соціальної роботи – творення та відтворення сутнісних сил особистості на різних рівнях організації соціального життя громадян країни;

- ♦ по-п’яте, подані властивості системи соціальної роботи, які розглядаються не просто як підсумок властивостей її окремих елементів, а визначаються наявністю і специфікою зв’язків і відносин між елементами, тобто конституюються

як інтегративні властивості системи як цілого. Наявність зв'язків і відносин між елементами системи та інтегративні, цілісні властивості забезпечують “відносно самостійне відокремлене існування, функціонування й розвиток”. Система соціальної роботи подана як цілісність, що є видовим органом соціального організму країни. Цей висновок означає, що її параметри визначаються не тільки внутрішніми факторами або основою, а вона також залежить від зовнішніх факторів або середовища. До першого відноситься внутрішній зміст соціальної сфери країни, а до другого – навколишнє середовище;

♦ по-шосте, доведено, що система соціальної роботи набуває форми та функціонує відповідно від того середовища, у якому вона сформувалась і розвивається. До ближнього середовища соціальної системи належать економічна, політична та духовно-культурологічна складові соціального організму країни. Так, відомо, що економічна система визначає стан та темпи оновлення матеріально-технічної бази соціальної роботи, а духовно-культурологічна сфера визначає ідеологію функціонування соціальної допомоги населенню як з боку держави, так і з боку приватного сектору. У той же час політична сфера обумовлює нормативно-організаційні параметри соціальної роботи, рівень керованості та напрямки модернізації системи управління цією галуззю народногосподарського комплексу країни;

♦ по-сьоме, подана модель соціальної роботи складається з системи внутрішніх та зовнішніх органів та зв'язків. Внаслідок цього вона розглядається як сукупність функціональних органів, які формуються і стійко функціонують у соціальному організмі країни, обумовлюються ним, підкоряються йому і змінюються разом з ним. Саме на них будується фундаментальна організація об'єкта та порядок його взаємодії з середовищем, з механізмом управління і розвитку;

♦ по-восьме, цілісність її подається як продукт та процес, що мають щільність її внутрішніх зв'язків більш потужнішою, ніж щільність її зовнішніх відносин. По-

іншому, цілісність повинна розглядатися не як прихована в системі сутність, а як визначений її специфікою і конкретним завданням принцип, що задає відповідну програму дослідження. Специфіку такої моделі можна звести до таких моментів: по-перше, така система має досить чітке і різке визначення своєї межі, що виступає як основа для її відділення від середовища і розподілу її внутрішніх та зовнішніх зв'язків; по-друге, пошук і аналіз системоутворюючих її зв'язків і засобів їх реалізації; по-третє, формалізація механізму її життєдіяльності, динаміки, тобто засобу її функціонування та розвитку, оскільки для практики важливо не тільки встановити її загальну характеристику, але й формалізовано закон взаємної зміни її властивостей;

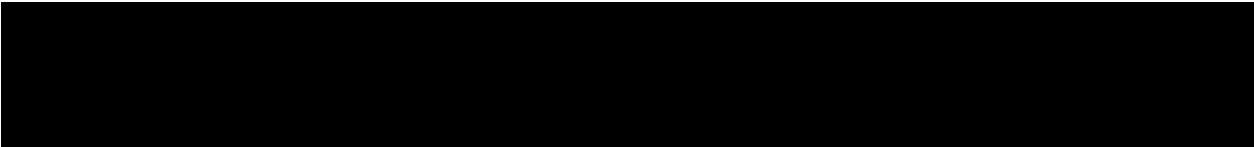
♦ по-дев'яте, подано механізм саморуху системи соціальної роботи, викрито джерело саморуху соціальної діяльності людини, показані пряма та зворотна фази саморуху системи соціальної роботи, визначені його складові ланки, розкрито момент саморегуляції, доведена можливість пульсації системи соціальної роботи;

♦ по-десяте, формалізовано основний закон життєдіяльності даної соціальної конструкції, суть якого зводиться до того, що становлення, функціонування та еволюція даної системи соціальної роботи детермінується постійним зростанням потреб людини.

Праксіологічне освоєння проблеми цілісності системи соціальної роботи полягає в реалізації на практиці цілісності як принципу поведінки усіх учасників соціальної роботи. Важливість його для розбудови незалежної України важко навіть оцінити, оскільки він вимагає розповсюдження по всій країні, зачіпає інтереси усіх груп населення, вимагає формування та постійного використання певного алгоритму поведінки як від органів державного управління, керівників галузевих органів управління, громадських організацій, так і від клієнтів системи соціальної роботи. При цьому важливо констатувати той факт, що в Україні значно просунулись у методологічному та теоретичному освоєнні цілісності

-----■-----

соціальної роботи, у той час як за кордоном досягнуто більшого прогресу в реалізації принципу цілісності соціальної роботи. Про це яскраво свідчить більш високий рівень добробуту громадян інших країн, які набагато випереджають Україну за рівнем індексу людського розвитку.



Структура, механізм функціонування та закон саморуху механізму самовідтворення родового життя людей

5.1. Структура системи соціальної роботи

При переході від параметричного опису окремих елементів до висвітлення морфології системи соціальної роботи треба розробити принципову схему розміщення їх у просторі, а також визначити зв'язки, що виникають у процесі її функціонування та розвитку.

Оскільки тут мова йде про поліструктурну систему, зв'язки якої принципово нелінійні, то для її відтворення не придатна мова ознак та схема родо-видових відносин. У справу тут вступає мова елементів та зв'язків, а також схема функціональних відносин. Така схема може бути або простим словниковим описом, або просторовою моделлю системи, що досліджується як складова більш загального соціального процесу.

Створити таку схему допомагає технологія соціального процесу, який має, на нашу думку, як мінімум, чотири етапи. На першому етапі здійснюється усвідомлений вибір або стихійна активізація потреби, що найбільш гостро

--- ■ ---
потребує задоволення. Тут важливо визначити так звану порогову потребу, що виступає у вигляді певної межі цілого комплексу нових потреб. Оскільки практично неможливо одночасно задовольняти в однаковій мірі усі потреби особистості, то рівень її потреб завжди випереджає рівень споживання.

На другому етапі, за допомогою соціальних працівників, чия праця протікає у системі соціальної роботи, а також шляхом активізації особистості, приводяться у дію об'єкти соціальної інфраструктури, що виступають тут засобом задоволення потреб клієнта.

На третьому етапі протікає відносно самостійний процес задоволення тієї потреби, що вибрана органом управління як актуальна. Нагадаємо, що усі інші потреби особистості відходять у цей час на задній план, тобто завмирають у біологічному організмі людини.

На завершальному етапі сама задоволена перша потреба, дія задоволення та знаряддя, за допомогою якого відбувається її задоволення, ведуть до формування нової потреби.

Логіка вищеподаної процедури підводить нас до розуміння того, що у соціальному процесі виникають та діють три інгредієнти. Перша складова – блок формування та зберігання потреб, друга – блок задоволення потреб, третя – блок управління системою соціальної роботи.

Принципову схему процесу задоволення потреб особистості графічно можна подати так (див. схему 5.1.1).



Схема 5.1.1. Евристична модель структури системи соціальної роботи

Завершивши опис морфологічних елементів і графічно відтворивши структуру формоутворювального процесу соціального компоненту організму країни, ми тим самим підійшли до необхідності проаналізувати взаємообумовленості їх співіснування у часі та просторі. Одночасно це означає, що ми підійшли до структурно-функціонального аналізу зв'язків між елементами системи соціальної роботи, на які припадає найбільше смислове навантаження. Це цілком виправдано: системність морфологічної форми розкривається, понад усе, саме завдяки її зв'язкам та їх типології.

До того ж, якщо поняття системи або цілісності, наприклад, виконує переважно стратегічно-орієнтовну роль у системному дослідженні, то поняття зв'язку виступає зазвичай і як засіб дослідження як такого. Тому треба мати на увазі, що в системі соціальної роботи головний інтерес та разом з тим головну складність для аналізу створюють не її елементи, а зв'язки, що формуються та відтворюються у такій єдності – внутрішні та зовнішні.

Далі вже можливо відтворити теоретичну модель морфологічної форми соціального процесу (див. схему 5.1.2).

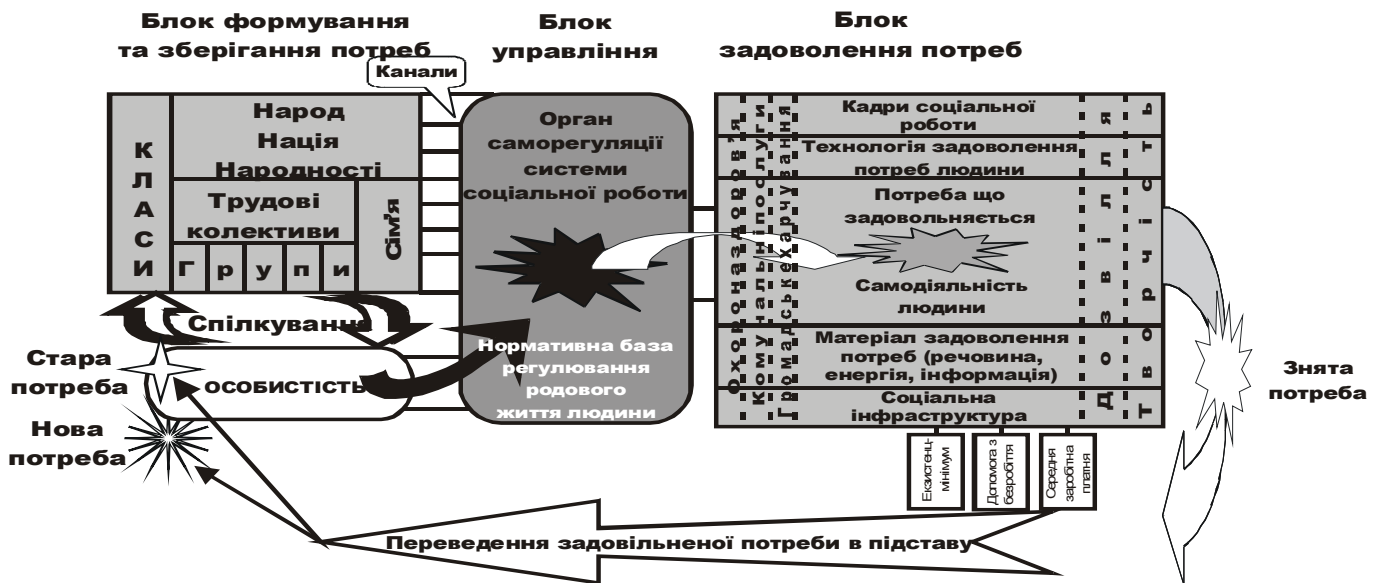


Схема 5.1.2. Модель системи соціальної роботи або видового (антропологічного) організму

Тепер більш ґрунтовно розглянемо внутрішні зв'язки системи соціальної роботи. Ясно, що вибудувати теоретичну модель соціального процесу стало можливим завдяки наявності в ній структурних зв'язків. Саме вони об'єднують усі вищеподані елементи, визначаючи організаційно їх місце розташування у структурі цілого.

У такій системі мають місце зв'язки взаємодії як між блоками, так і між її окремими елементами, бо саме їх узгоджене функціонування забезпечує реалізацію цілей соціального захисту.

Якщо ж який-небудь елемент, наприклад технологія, не відповідає принципам системи, то між ним і іншими елементами можуть виникнути конфліктні зв'язки. Останні усуваються шляхом приведення її у відповідність з іншими або зміною усіх інших складових частин системи. На практиці можуть бути випадки, коли конфліктні зв'язки призводять до зміни усієї системи як цілого, вибудованого на застарілих принципах.

Із вищенаведеної блокової схеми добре видно, що у системі соціальної роботи є зв'язки породження. Тому що провідний елемент соціального прогресу – соціальна

структура або громадянське суспільство – обумовлює на практиці не тільки зміст особистості, яка “обумовлена та визначена конкретними класовими відносинами”, але й зміст усіх інших її складових частин: соціальної інфраструктури, соціальної діяльності, соціальної технології, органу управління і т.ін.

Важлива роль у системі належить зв'язкам перетворювання, що реалізуються завдяки потребі, яка задовольняється у даний момент. У ході їх здійснення об'єкти, що взаємодіють порізно або разом, переходять від одного стану до іншого. Так, наприклад, при взаємодії між собою елементів – діяльності, інфраструктури та технології з потребами особистості – усі вони так чи інакше змінюються.

Найбільш багато у даному випадку представлені зв'язки функціонування, які забезпечують життєдіяльність системи соціальної роботи. Наявне різноманіття функцій, які притаманні елементам та блокам системи, що аналізується, і різноманіття видів зв'язків функціонування. Вони виникають між блоками формування та зберігання потреб та управління, блоками задоволення потреб та управління, між блоками формування та зберігання потреб та задоволення потреб, нарешті, між усіма разом взятими елементами цілого.

У системі соціальної роботи треба також виокремлювати зв'язки розвитку, які під певним кутом зору треба розглядати як модифікацію функціональних зв'язків станів з тією різницею, що процес розвитку суттєво відрізняється від простої зміни станів. Тут момент розвитку є не просто саморозкриття автономної системи життєзабезпечення людини, актуалізація вже закладених у неї потенцій, а така зміна станів, у основі якої лежить неможливість з тих або інших причин збереження існуючих форм функціонування. Продемонструвати їх можливо на прикладі тієї чи іншої потреби, яка повертається у свою основу – видозмінює її. Безумовно, що активна зміна провідного елемента призводить до подальшого закономірного удосконалення усіх складових системи.

Наявність вищенаведених типів зв'язку у системі і органу управління нею вказує на те, що у ній присутні зв'язки управління. Це саме ті зв'язки або засоби, за допомогою яких вона реалізує вищезазначену принципову схему соціального процесу.

При цьому навіть емпіричне, інтуїтивне розуміння зв'язків регулювання дозволяє вказати на ще одну важливу характеристику системи соціальної роботи: внутрішня ієрархія її така, що підсистеми будь-якого рівня та спрямування (наприклад, охорона здоров'я, комунальне господарство, громадське харчування, сфера дозвілля та ін.), які керуються ззовні, оскільки вони покликані забезпечити конкретний результат, досягають його різними засобами, за рахунок великого ступеня свободи.

Серед цього типу зв'язків можна ще виділити зв'язки корегування, що виникають всякий раз, коли один або декілька елементів допускають "перебої", або у тому випадку, коли відбувається заміна задоволеної потреби на нестаток більш високого ґатунку. За цих умов, тобто одночасно з цим, відбувається корегування зв'язків у самій основі системи соціальної роботи – її соціальних витоків, у родових цінностях світової спільноти.

Таким чином, надійність функціонування системи соціальної роботи досягається за рахунок високої організації елементів-підсистем, що її утворюють. Усе це робить зв'язки управління специфічними для неї і, відповідно, системоутворюючими.

До цього часу ми досліджували систему соціальної роботи за допомогою структурно-функціонального аналізу і були цілком задоволені його можливостями та отриманими результатами. Але у подальшому, щоб пояснити "життєдіяльність" даної цілісності, ми повинні звернутись до діалектичного методу. Це принципово можливо тому, що вони не розділені між собою принциповим бар'єром: освоєння структури та функцій системи на певному етапі обов'язково призводить до необхідності пізнання і законів її зміни, а вивчення процесу руху набуває чіткого наукового характеру лише остільки, оскільки у ньому вдається

розкрити структуру та функції об'єкта, що розвивається, та самого процесу розвитку.

5.2. Механізм функціонування та розвитку системи соціальної роботи

Тепер, коли ми спроектували повну форму соціальної роботи, треба визначити її нові системні якості, про які ми раніше нічого не знали. І перше, з чим ми тут зіштовхуємось, так це наявність специфічного механізму саморуху видового соціального організму, який слід називати, на нашу думку, не соціальним, а антропогенним.

Соціальне у широкому сенсі доцільно використовувати, на наш погляд, як таке, що ґрунтується на дії особистості людини, а у вузькому сенсі – як таке, що пов'язане з творенням та відтворенням сутнісних сил особистості. У останньому випадку є сенс використати термін “антропогенний”, тобто такий, що творить особистість людини. Тут не виключена можливість, що у подальшій теоретичній роботі може знайтись і інший, більш слухний, термін.

Але повернемося до аналізу системи соціальної роботи. Далі можливо описати механізм системи соціальної роботи або спосіб, алгоритм задоволення потреб людини. Ясно, що ланками механізму соціальної роботи є: блок формування та зберігання потреб, блок задоволення потреб та блок управління. “Робочим тілом” у ньому виступають потреби особистості людини.

Рух механізму системи соціальної діяльності починається з провідної ланки. Потреби особистості по комунікаційних каналах поступають у орган управління. Тут вони аналізуються і приймається рішення про порядок їх задоволення. Далі вони вже у певній послідовності

поступають у блок задоволення потреб, у якому синхронно функціонують зразу п'ять елементів: необхідна праця, соціальна інфраструктура, технологія, матеріал задоволення потреб та сама особистість. Саме тут відбувається глибока “переробка” тієї потреби, задоволення якої санкціоновано органом управління відповідно до нормативних вимог.

На вході з блоку задоволення потреб ми уже маємо справу з потребою, якої уже фактично немає, але яка, при поверненні в основу, або через якийсь термін часу, активізується знову або породжує нову, як правило, більш складну потребу. Ця якісно нова потреба, або на деякий час “знята” потреба знову готова по комунікативних каналах заявити про себе на весь голос. І за умов, що вона попаде у поле зору системи управління і буде визнана нею актуальною, рух буде повторений за уже описаним зразком.

Таким чином, у механізмі саморуху системи соціальної роботи добре видно пряму та зворотну фази, а також прекрасно проглядається повний цикл його дії. Час, протягом якого здійснюються чотири фази, на які ми вказували раніше, і які ми тільки що назвали циклом задоволення конкретної потреби або їх сукупності, на нашу думку, у житті людської спільноти має таке саме значення, яке притаманне поняттю біологічного часу, яке визначає закономірності становлення біологічної сфери або виробничого циклу, що визначає специфіку руху сфери матеріального виробництва, коли виготовляються предмети задоволення потреб людини.

У цих випадках мова йде не про абсолютний “світовий” час, а про внутрішній час тієї чи іншої цілісності. Якщо ж співвіднести соціальний час із функціонуванням та розвитком системи соціальної роботи, то це час відтворення потреб людини.

Більше того, ми дійшли не тільки до розуміння механізму задоволення особистих потреб людини, але подали й процес їх формування або, іншими словами, заміни нестатку більш низького порядку на потреби більш високого порядку, оскільки “у законі розвитку людської

природи, – на думку К. Маркса, – закладено те, що ледь забезпечується задоволення одного кола потреб, як вивільнюються, формуються нові потреби”¹.

Однак наш аналіз був би неповним без вказівки на джерело розвитку, рушійних сил системи соціальної роботи, умов та тенденцій її саморозгортання, визначення критерію та показників ефективності її функціонування та, нарешті, формалізації того об’єктивного закону, якому підкоряється її життєдіяльність.

Із всього вищенаведеного матеріалу випливає, що внутрішнім джерелом саморозвитку системи соціальної роботи виступають потреби людини. Їх ускладнення та сукупність не має практичного обмеження, а це означає, що така система має нескінченний термін розвитку. Одночасно “предмет діяльності людей, за висловом О. Леонт’єва, і надає їй певну спрямованість. За запропонованою мною (О. Леонт’євим – авт.) термінологією, предмет діяльності є її дійовий мотив ... Головне, що за ним завжди стоїть потреба, що він завжди відповідає тій чи іншій потребі”². Тут очевидно, що використовуючи незвично термін “предмет”, О. Леонт’єв у цьому випадку зазначає не те, на що направлена активність особистості, а у силу чого відбувається її дія.

Іншим, зовнішнім джерелом руху системи соціальної роботи є протиріччя більш широких, по відношенню до неї, полісистем, у які вона включена як складова частина цілого. Звісно, що таким цілим, яке визначає вимоги до даної системи, є соціальний організм країни. Саме для нього вона й готує особистість певного спрямування та рівня інтелектуального і фізичного розвитку.

Рушійною силою саморозгортання системи соціальної роботи є сама людина. “У самому акті відтворення, – писав К. Маркс, – змінюються не тільки об’єктивні умови, ... але змінюються й самі виробники, випрацьовуючи у собі нові властивості, розвиваючи та перетворюючи самих себе

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 47. – С. 254.

² Леонт’єв А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М. : Политиздат, 1977. – С. 102.

завдяки виробництву”¹. Умови, у яких відбувається становлення та функціонування системи соціальної роботи, накладають свій відбиток на характер та темпи її змін, визначають тенденції її подальшого розвитку. Найбільший вплив на її становлення нині здійснює форма власності, ідеологія, політика та міжнародні зв’язки України.

При цьому система соціальної роботи виступає засобом демократизації в українському соціумі, тому що саме вона здатна і повинна демократизувати українське суспільство шляхом розширення доступу усіх суттєвих життєвих благ для населення країни, поступово розширюючи число тих, що розглядаються як необхідні. Особистість засвоює усе більшу кількість необхідної праці. У такому випадку її соціальний потенціал має тенденцію до зростання, а з розширенням можливостей людини безумовно зростають і можливості суспільства, у якому вона живе.

Основою демократизації соціального прогресу є “надлишок продукту праці над витратами праці і створення та накопичення із цього надлишку суспільного виробничого і резервного фонду – усе це було і залишається основою всякого суспільного, політичного і розумового прогресу”².

Провідна тенденція у саморозгортанні системи соціальної роботи визначається процесом інтенсифікації суспільного життя, яка є наслідком переходу України на ринкову модель розвитку, загостренням конкурентної боротьби, значним зростанням темпів науково-технічного прогресу, введенням у життя принципово нових технологій та іншими факторами інформаційної цивілізації. Усе це потребує інтенсифікації творення та відтворення особистості, оскільки пов’язане із зростанням витрат інтелектуальної енергії або сутнісних сил людини. В умовах інформаційної цивілізації вона вимушена у більш короткий термін опрідечувати в собі більший обсяг необхідної праці.

Результативність дії механізму соціальної роботи, як слушно зауважив С. Михайлов, треба шукати поза даною

¹ Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – Т. 46. – Ч. 1. – С. 483.

² Там само. – Т. 20. – С. 199.

системою, оскільки “критерій ефективності ... даного суспільного явища не може знаходитись в принципі в середині ... цього суспільного явища”¹. Тому його треба знайти за межами вказаної сукупності зв’язків. Таким інтегруючим засобом для судження про ступінь зрілості, на нашу думку, є рівень суспільної активності особистості.

Його можна подати через показники благополуччя народу країни. Чим вище рівень благополуччя окремої людини, тим більше у неї можливостей для вільного творчого розвитку як особистості. І це цілком виправдано, оскільки саме “царство свободи починається у дійсності лише там, де припиняється робота, що диктується нестатком і зовнішньою доцільністю, отже, за природою речей воно лежить по той бік сфери власне матеріального виробництва”².

І якщо сьогодні наші співвітчизники ще знаходяться у процесі створення умов свого соціального життя, а не живуть повноцінним соціальним життям, відштовхуючись від цих умов, то, як це не гірко усвідомлювати, вони пригнічені гострими турботами і не чутливі навіть по відношенню “до самого прекрасного видовища”.

Поступовий рух системи соціальної роботи в умовах того чи іншого типу соціального організму країни здійснюється за специфічними для нього закономірностями, усвідомлення яких є об’єктивними умовами пізнання рівня зрілості даної системи і є передумовами науково об’рунтованої соціальної політики держави.

Ясно, що під явищем соціальної політики слід розуміти вид діяльності системи державного управління з регулювання соціальних відносин в організмі країни.

Під її сутністю, як впливає із вищевикладеного, треба розуміти наукове визначення межі необхідної праці, що спрямовується на підтримку процесу творення та відтворення особистості з метою забезпечення ефективного саморуху організму країни.

¹ Михайлов С. Социологические проблемы развитого социализма. – М. : Прогресс, 1985. – С. 359.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 25. – Ч. 2. – С. 386-387.

Її змістом є пошук, обґрунтування та реалізація системи практичних заходів, націлених на забезпечення безконфліктного існування та зближення різних суспільних груп, а також підтримка необхідних пропорцій у розвитку різних сфер життя.

Уявляється, що її провідною функцією є вирівнювання суспільного стану особистості та колективів, регіонів, класів, етносів, що ґрунтується на організаційній діяльності системи управління, оскільки функції визначаються як дії, що зберігають систему.

Гарантії, у тому числі й правового порядку, з боку держави по відношенню до громадян з приводу їх зростаючого розвитку слід називати соціальною захищеністю.

Різні форми допомоги з боку суспільства або будь-яких його інститутів громадянам у задоволенні їх життєвих нужд є соціальною допомогою або соціальним забезпеченням. Фонди, що створюються суспільством для цих цілей, – соціальні фонди або фонди милосердя.

Послуги, що надаються не окремими приватними особами, а закладами, які створюються суспільством або державою, слід називати соціальними послугами.

5.3. Система соціальної роботи як видовий (антропогенний) соціальний організм

Логічне продовження вивчення змісту системи соціальної роботи має дістати у висвітленні її властивостей у більш складній системі. Це пов'язане з аналізом життєдіяльності соціального компоненту організму країни, функціонування та розвиток якого є соціальний процес у широкому розумінні слова.

Як впливає з того, що ми розглянули вище, під соціальним процесом у вузькому розумінні слова слід вважати творення та відтворення людини як громадянина певного типу суспільства разом зі змінами соціальних умов, що забезпечують течію родового життя світової цивілізації під впливом техніко-економічної, організаційно-політичної, духовно-ідеологічної та управлінської складових ноосфери.

Тож для відтворення образу повної системи соціальної роботи нам необхідно проаналізувати її як синергетичний процес, що вільно проявляється у формоутворенні морфології даного соціального тіла. Він має, згідно з наукою логіки, три іманентних процеси і має три іманентні продукти (див. схему 5.3.1).

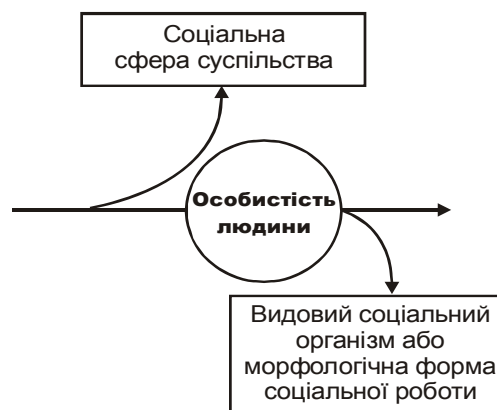


Схема 5.3.1. Формоутворення видового (антропогенного) соціального організму

Перший етап пов'язаний з моментом засвоєння цілісністю, що формується, тобто соціальним організмом країни, продуктів технічного, економічного, наукового розвитку, а також результатів мистецтва та культури. Специфічним продуктом цього процесу є саме матеріальна складова системи соціального забезпечення формування особистості. Без її портрету ми не можемо відтворити її морфологічну форму.

Другий етап пов'язаний із функціонуванням тільки що створеної матеріальної частини системи соціальної роботи як самостійного органу. Збагачена особистість є продуктом

функціонування такої цілісності. Це головна стадія, і її продукт – особистість – має забезпечити функціонування усіх інших компонентів соціального організму країни: економічного, політичного та ідеологічного.

Третім етапом тут є єдність першого та другого процесів як родовий процес. Нейтральним продуктом, що відкидається у зовнішнє середовище, є видовий соціальний організм або повна система соціальної роботи. Нагадаємо, що морфологічна форма притаманна саме видовому соціальному організму як функціональному органу в структурі цілого.

Феноменологічна трактовка суспільства, а мова тут іде про одну з його складових, як реальності, традиційно зверталась до аналогій між гомеостатичним функціонуванням соціальних систем і поведінкою живих організмів. Ці аналогії сягають до Платона і Аристотеля і широко вживались О. Конттом, Г. Спенсером, Е. Дюркгеймом, Б. Машковським А. Р. Радкліф-Брауном. Функціональний підхід у теорії складних систем дістав подальшого розвитку в рамках технології О. Богданова та кібернетики Н. Вінера. У роботах Т. Парсонса була проведена класифікація і категоризація соціальних явищ, що дозволяє перейти від простих “організмєнних” аналогій до побудови функціональних теорій, що описують структуру соціальної дії, процеси інституалізації, механізми соціального контролю та соціалізації, а також ієрархію різних інформаційних процесів у суспільстві. Структурний напрямок у функціоналізмі дістав подальший розвиток у працях Р. Мертона, Дж. Морєно, теоріях соціального конфлікту Т. Зімєля, Л. Козєра і Л. М. Блау, у структурній антропології К. Леві-Стросса, в інтеракціоналізмі Д. Г. Міда, теорії ролей, у символічному інтеракціоналізмі Г. Блумєра та у низці інших досліджень.

У даному випадку нас цікавить процес морфогєнезу (формоутворєння) соціального процесу, бо саме він є провідним процесом у випадку, коли утворюєтьєя перша складова морфологічної форми системи соціальної роботи. Але раніш ніж ми звернемоь до неї, ще одне суттєве

зауваження стосовно формування соціальної структури, яка виникає на основі соціальної роботи.

І суб'єктивоване, і об'єктивоване мають загальний об'єктивний зміст, основопокладаючи субстанцію соціального світу. У розглянутих нами процесах опосередкування суб'єктивована людиною перша природа трансформується в об'єктивовану форму і існує далі у формі найдрібніших неподільних частинок (морфи) соціального тіла. Морфа далі має самостійну долю, що описується закономірностями морфогенезу. Але якщо суб'єктивований зміст переходить в об'єктивовану форму, то буде можливим, і навіть необхідним, зворотний перехід, оскільки це видоутворення одного і того ж універсуму. У цих взаємопереходах і складається органічна єдність не тільки онтологічного, але і функціонального аспектів першої і другої природи.

Складність дослідження еволюції такої системи полягає у тому, що вона не є об'єктом, з притаманною глибинною інтеграцією, як скажемо, людина, морфологічно та функціонально ясно відокремленою від середовища. У даному випадку ми маємо справу з системою, яка представлена у множині своїх проявів, і тому ми вчинили цілком слушно, коли з емпіричного матеріалу або багатства функціональних форм сконструювали систему соціальної роботи. Так ми отримали морфологічну форму системи соціальної роботи.

Нагадаємо, що для вирішення цієї задачі ми використали визначення цілісної системи, яке в науку ввів В. Садовський. "Між елементами множини, що утворюють систему, – пише він, – утворюються певні відносини та зв'язки. Завдяки їм набір елементів перетворюється у зв'язане ціле, де кожний елемент опиняється, врешті-решт, зв'язаним зі всіма іншими елементами і його властивості не можуть бути зрозумілими без урахування цього зв'язку. У свою чергу, властивості системи є не просто сумою властивостей елементів, що її утворюють, а визначаються наявністю і специфікою зв'язку і відносин між елементами, тобто конституюються як інтегративні властивості системи

як цілого. Наявність зв'язку та відносин між елементами системи і властивостей інтегративності та цілісності якостей системи, що породжуються ними, забезпечують відносно самостійне уособлене існування, функціонування (а у деяких випадках і розвиток) системи”¹.

Виходячи з вищевикладеного, можна вважати, що під цілісною або повною системою соціальної роботи слід розуміти сукупність елементів соціального походження і зв'язків між ними, що виникли під впливом суспільного поділу праці і які органічно взаємодіють між собою з метою забезпечення оптимальної течії родового життя людини.

Соціальна реальність, що визначилась (а ми її тільки що розглянули як сукупність соціальних процесів), яка протікає у специфічному просторі та часі, не може принципово стало існувати без специфічної структури, яка формалізує та зберігає у єдності потоки речовини, енергії та інформації, зводить між собою клієнтів, соціальних працівників та матеріальні фактори. Це принципово нове питання, яке треба розглянути у руслі мультиплікаційного ефекту, що притаманний системі соціальної роботи. Відзначимо, що такою організаційною формою для нормальної течії родового життя є соціальний (антропогенний) організм.

Найпростіші соціальні організми так утворюють тіло видового соціального організму, як клітини утворюють тіло людини. Їх кількість у структурі соціального організму країни може досягати кількох сотен тисяч. Цей рівень існування соціальних організмів має, як мінімум, три їх різновиди.

¹ Садовский В. Н. Основания общей теории систем. – М., 1974. – С. 83-84.

Якщо мову вести про ті найпростіші соціальні утворення, що надають послуги населенню, то можна говорити про організм соціального закладу. Принципова схема його устрою має наступний вигляд (схема 5.3.2.):

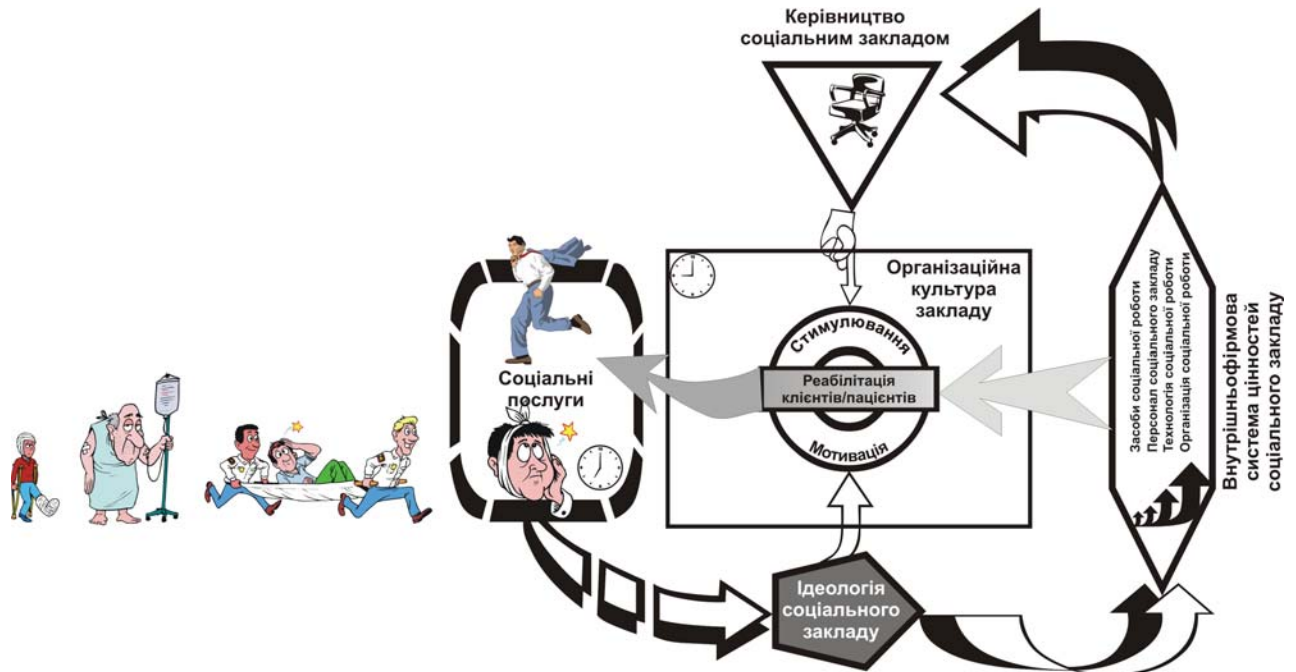


Схема 5.3.2. Евристична модель соціального закладу

Нагадаймо, що за Т. Парсонсом, соціальна система – це система дії, що володіє такими характеристиками: 1) включає взаємодії між двома чи більше акторами – цей процес взаємодії сам по собі і є головний центр уваги для спостерігача; 2) ситуація, на яку зорієнтований актор, включає інших акторів і ці інші актори – “інші” – об’єкти катексиса (задоволення), причому дії “інших” беруться до уваги когнітивно, як дані; різні орієнтації “інших” можуть бути або цілями, яких потрібно досягти, або засобами їх досягнення – отже, вони можуть бути об’єктами оцінних суджень; 3) у соціальній системі може здійснюватися як незалежна, так почасти й погоджена дія, в якій згода залежить від колективної цільової орієнтації, або спільних

цінностей, і від консенсусу нормативних і когнітивних очікувань¹.

Згідно із закономірностями морфогенезу соціальних систем, що викладені нами у інших працях, морфологія соціального закладу обумовлюється змістом соціальних послуг, що має забезпечити даний заклад населенню країни чи регіону. Саме на цій основі формується і стало функціонує так звана внутрішньофірмова ідеологія, на основі якої, у свою чергу, виникає його внутрішньофірмова система цінностей, або культурологічне ядро. Соціальний світ так влаштований, що смисли, як складові духовного виробництва, присутні у будь-якій точці простору. Вони групуються, концентруються, активізуються і включаються у дію свідомістю людини або групи людей, наприклад, працівниками закладу. Більш детально це викладено у праці “Фірма в дискурсі організмової ідеї”².

Ідеологія соціального закладу полягає у системі смислів, що відіграють роль фільтрів для виокремлення із зовнішнього середовища предметів і людей, завдяки яким конструктори, проєктанти або керівники майбутнього соціального закладу мають утворити сам соціальний заклад. Їх ще можна розглядати як вимоги до створення соціального закладу. Ідеологія спрямовує морфогенетичний процес у певне русло і слугує певною морфогенетичною формою для вибудови тіла соціального закладу.

Матеріал, що проходить ідеологічний контроль, утворює культурологічне ядро соціального закладу. Будь-який заклад обов’язково повинен мати чотири основних види цінностей, а саме такі їх різновиди, що включають його у структуру соціального організму країни. Це означає, що його морфологічну основу складають цінності техніко-економічного, соціально-психологічного, організаційно-політичного і духовно-ідеологічного походження.

У цьому випадку слід вирізняти серед цінностей техніко-економічного походження засоби задоволення

¹ Парсонс Т. О структуре социального действия. – М. : Академический Проект, 2000. – С. 461.

² Бех В. П., Гашенко А. В. Фірма в дискурсі організмової ідеї: монографія. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2006. – 376 с.

потреб людини, що найбільш зримо застигають у формі інфраструктури соціальної роботи та матеріалу задоволення потреб, що існує у вигляді речовини, енергії та інформації. Цінністю соціального призначення у даному випадку є кадри або, ширше, персонал, соціального закладу. Духовно-ідеологічна складова репрезентується типом технологій соціальної роботи, оскільки ґрунтується на знаннях. Нарешті, організаційно-політичні цінності представлені у культурологічному ядрі типом організації задоволення потреб і визначаються політичною партією, що розбудовує і керує цим закладом.

При цьому кут зору, під яким ми маємо проаналізувати вплив корпоративної системи цінностей на соціальну систему, має суттєве значення, оскільки методологічна установка висвітлює тільки ті функції, що попадають у її світло. Т. Парсонс, наприклад, прокоментував це так: “Відношення між цінностями більш високої соціальної системи та цінностями диференційованих підсистем може бути назване відношенням конкретизації при низведенні узагальненого стандарту вищої системи на “рівень” підсистеми з урахуванням обмежень, що накладаються на останній функцією і ситуацією. Так, підприємницька фірма або соціальний заклад керується цінністю “економічної раціональності”, що виражається в продуктивності і платоспроможності, і приділяє значно менше уваги вищій системі цінностей, ніж це робив недиференційований виробничо-сімейний осередок. Що стосується родини, то вона в економічному аспекті свого існування тепер слідує цінностям “споживання”¹.

Евристична модель соціального організму закладу, що діє у сфері соціальної роботи, наглядно подає механізм його функціонування та розвитку. Якщо алгоритм функціонування полягає у саморуху елементів від потреб клієнтів соціальних послуг до її задоволення, то розвиток детермінується появою нових потреб, що відбувається і матеріалізується у видовому соціальному організмові. Це означає, що джерело розвитку соціальних закладів

¹ Там само. – С. 720.

знаходиться за його межами. Звідси впливає короткочасність існування таких соціальних утворень і їх залежність від процесів більш високого соціального рівня. Заклади можуть виникати, існувати певний час і зникати без сліду, приблизно так, як це спостерігається у сфері матеріального виробництва.

Ефективність функціонування організму соціального закладу можна оцінювати за якістю культури обслуговування населення або надання послуг клієнтам. У культурі надання послуг слід виокремлювати, як мінімум, чотири підвиди культури, а саме: матеріалізовану культуру, що застигла у інфраструктурі соціальної інфраструктури та матеріалах задоволення потреб, культуру поведінки персоналу соціального закладу, технологічну культуру та культуру управління процесом надання послуг або виробничої діяльності закладу.

Формуючи свій кут зору на систему цінностей соціального закладу, використовуємо ідею Т. Парсонса про те, що культура – це не тільки низка символічних комунікацій, а й “низка норм для дії суб’єктів ринкових відносин”¹.

Цю тезу посилює таке: “Мотивація “єго” та “іншого” інтегрується нормативними еталонами в ході взаємодії. Різнострамованість задоволення та депривації тут особливо важлива. Реакція, що відповідає (еталону) з боку “іншого” – це задоволення для “єго”. Якщо “єго” конформний до норми, його задоволення – це аспект винагороди за цю його конформність стосовно неї; зворотне має місце для випадку покарання за відхилення. Отже, реакції “іншого” на конформність чи девіантність “єго” щодо нормативного еталона представляють собою санкцію на дії “єго”. “Очікування” “єго”, пропоновані “іншому”, – це очікування, пов’язані з ролями “єго” й “іншого”; і ці санкції посилюють мотивацію “єго” до конформності з цими рольовими очікуваннями. Таким чином, компліментарність очікувань сприяє взаємному посиленню як у “єго”, так і в “іншого” мотивації до комфортності з нормативним еталоном”².

¹ Там само. – С. 544.

² Див.: Там само.

Закономірно постає питання про те, звідки береться ця нормативна система. Відповідь може бути тільки одна: якщо розглядати систему цінностей спеціалізованого закладу як процес або функціональний дубль соціальної системи, то рано чи пізно вона має перейти й заспокоїтись у продукті. Тож продуктом тут може бути система моральних і правових норм, носієм та оберегом яких є система управління ним. Це спостереження збігається з наробками в соціологічній і психологічній літературі, в яких зафіксована закономірність переходів: потреби – інтереси – цінності – норми – мотиви – стимули – дія.

Оскільки об'єктивований компонент у структурі соціального закладу є трудовим колективом соціального закладу, що протистоїть окремому робітнику – провідним тут є соціальний працівник, то використаємо ідею Т. Парсонса про те, що в цьому випадку система цінностей створює нормативну складову з чотирьох елементів: “будь-яка конкретна система, включаючи просту одиницю, – статус-роль, що розглядається як підсистема, – може проходити через чотири типи еталонів, але вони будуть мати різну вагу в системах різного типу”¹.

За Т. Парсонсом, перший тип еталонів із пов'язаних з нормативним контролем діяльності, відноситься до оцінки об'єктів з когнітивної точки зору й містить у собі те, що ми називаємо “універсалізмом”. Його перевагою є “технічні” норми, які керуються універсалістськими цінностями при адаптації дії до внутрішніх якостей об'єктів, ситуативних у системі досягнення конкретної мети. В цьому полягає загальноприйняте значення терміну “ефективність”, але ця ефективність стосується тільки використання об'єкта в конкретній ситуації в інтересах досягнення мети.

Еталони другого основного типу відносяться до визначення цілей самого процесу дії, до того, що в термінах перемінних своєї моделі ми назвали діяльністю чи результативністю. Системою норм цей тип еталонів має встановлювати ціль (цілі) системи, досягненню якої, як очікується, повинна сприяти така одиниця.

¹ Див.: Там само.

Третій тип еталонів можна назвати “таким, що інтегрує систему”: він визначає очікування від одиниці підтримки солідарності з іншими одиницями даної системи. У центрі уваги тут характеристика установки на позитивну дію, що має починатися на користь солідарності між одиницями.

І четвертий тип еталонів пов'язаний із підтримкою чи регулюванням змін в основі аскрептивних якостей, що є вихідним пунктом для інших видів діяльності.

З динамічної точки зору, чи з погляду діяльності, соціальна взаємодія є постійний човниковий рух між діяльністю та “санкціями”, останні можна представити як дії, що виражають відношення до діяльності інших за допомогою винагород і покарань¹.

Більше того, Т. Парсонс далі окремо розглядає навіть норми санкцій по відношенню до учасників соціальної взаємодії – ці норми санкцій відповідають чотирьом основним типам норм діяльності:

1) “схвалення”, що характеризується установкою “специфічності”, тобто відноситься до конкретної мети даної дії, та установкою “нейтральності”, що відноситься до первісних основних характеристик і перешкоджає отриманню повного задоволення чи відволіканню уваги до моменту досягнення мети;

2) “відповідь” – характеризується установками “специфічності” й “афективності”, що відносяться до самого досягнення поставленої автором мети і безпосередньо винагороджують його доступом до цілей-об'єктів, – отже, ця “відповідь” обумовлена досягненням схвалюваної мети;

3) діяльність, що інтегрує систему, – це “схвалення” (“визнання”) у формі відповідної дії, спрямованої на досягнення солідарності, вона характеризується установками афективності чи дифузності;

4) “повага” – оцінка одиниці як одиниці в термінах усього комплексу її якостей, тобто її загального статусу в системі, вона характеризується установками “дифузності” та “нейтральності”.

¹ Див.: Там само.

Щоб бути послідовним, до оцінки спілкування робітників між собою треба додати нормативи, що накладають на них функцію робочого місця та технологію процесу виробництва, вимоги яких фіксуються в правах і посадових обов'язках співробітників соціального закладу. Таким чином, усі чотири елементи системи внутрішньофірмових цінностей, виділені нами вище, ефективно працюють на створення в ході свого функціонування нормативного простору соціального закладу. Більш докладно це можна довідатись з інших наших публікацій¹.

Тут ми підійшли до того, щоб проаналізувати місце та роль форми у функціонуванні соціального світу. З того, що ми виклали вище, прямо випливає, що зміст конкретного соціального світу локалізується відповідно до головної мети – творення та відтворення особистості людини – і тому вимагає для самовідтворення організмової форми, яка, з одного боку, забезпечує атрибутивні властивості морфологічної форми системи соціальної роботи, а з другого – досягає необхідної і достатньої потенції стало реалізувати свою специфічну функцію.

Тут цілком слушною є думка Ф. Шелінга, який писав: “Організм є не посередництвом матеріальної субстанції, яка постійно змінюється, він є організм тільки посередництвом виду або форми свого матеріального буття. Життя залежить від форми субстанції, інакше кажучи, суттєвою для життя стала форма. Тому мета діяльності організму – не безпосереднє збереження своєї субстанції, а збереження субстанції у тій формі, у якій вона є формою існування більш високої потенції.

Організм тому так називається, що те, що, здавалось, існувало для самого себе – у ньому є лише знаряддя, орган більш високого”². Таким чином, реальність морфологічної форми системи соціальної роботи полягає у тому, що вона є цілісний соціальний організм видового походження у

¹ Див.: Бех В. П., Гашенко А. В. Фірма у дискурсі організмової ідеї. – Суми : Університетська книга, 2005.

² Шеллинг Ф. Сочинения : в 2 т. – М. : Мысль, 1987. – Т. 2. – С. 482.

структурі більш високого цілого – соціального організму країни.

Нарешті, останнє зауваження: під субстанціональною сутністю видового соціального організму ми розглядаємо розум людини, який у своєму конкретному значенні забезпечує єдність форми та змісту антропогенного процесу, “бо форма у своєму конкретному значенні, як передбачав Г. Гегель, є розум як досягаюче у поняттях пізнання, а змістом є розум як субстанційна сутність моральної і природної дійсності; усвідомлена тотожність обох є філософська ідея”¹.

Тепер при вивченні властивостей морфологічної форми системи соціальної роботи не можна замовчати проблему її взаємозв'язку з довколишнім середовищем. Як підкреслив В. Г. Афанас'єв, “в силу різного впливу зовнішнього середовища на систему звичайно розуміють середовище і у широкому сенсі як усю дійсність, що оточує систему, і у вузькому сенсі як сутнісне, необхідне оточення системи, те саме, у взаємодії з яким система виявляє свої властивості, свою цілісність, визначеність, і не тільки визначає, але й формує певні властивості, що дозволяють їй не розчинятись у середовищі, а функціонувати й розвиватись відносно самостійно”².

Розуміння довколишнього середовища у широкому сенсі навряд чи прийнятне для нас як з теоретичної, так і з практичної точок зору, хоча й воно має певну основу. Воно, як відомо, складається з того, що у світі все пов'язане між собою.

Тут зв'язки можуть бути різного рівня інтенсивності, а також безпосередніми та опосередкованими, що особливо важливо відрізнити при вивченні системи соціальної роботи. Саме в силу впливу цього середовища сьогодні в Україні розвивається явище соціальної роботи. У цьому випадку тиск на соціальну сферу, від форм надання індивідуальної допомоги до соціальної політики держави, здійснюється у формі інформаційного обміну досвідом

¹ Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – С. 55.

² Афанасьев В. Г. Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980. – С. 151.

роботи та поширення технологій певного змісту та призначення.

Тому для аналізу атрибутивних властивостей спроектованої морфологічної форми соціальної роботи краще застосувати вузьке значення довколишнього середовища. У цьому випадку воно складається з елементів соціального організму країни, які нам добре відомі. Вона, система соціальної роботи, знаходиться у безпосередньому контакті з економічним та політичним компонентом соціального організму країни. Її зв'язок з ідеологічним компонентом не такий відчужений, як з двома попередніми, але його теж треба віднести до близького середовища, оскільки вони знаходяться у складі цілого, яке досить жорстко детермінує їх життєдіяльність. Інша справа, що цей зв'язок опосередковується політичним або економічним компонентами соціального організму країни (див. схему. 5.3.2).

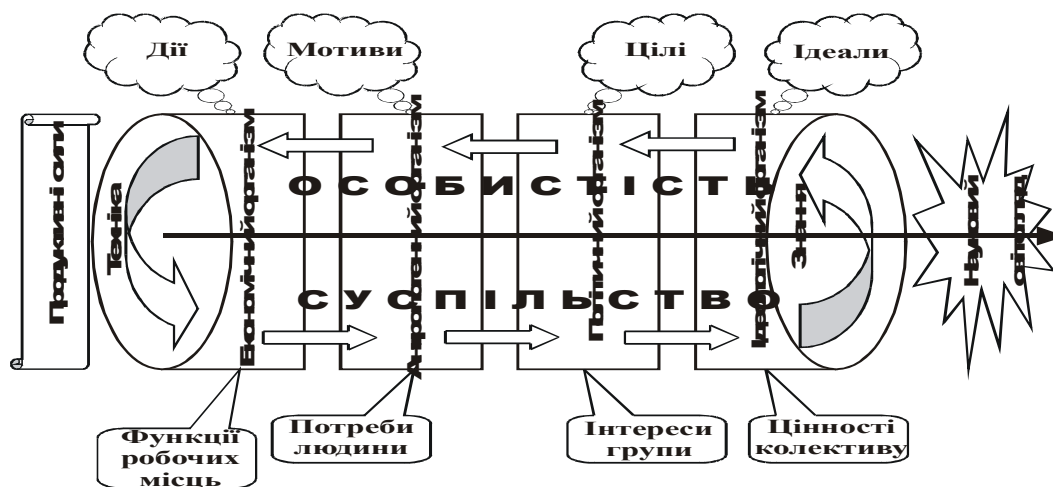


Схема 5.3.2. Місце системи соціальної роботи у структурі соціального організму країни

Теоретичне обґрунтування соціального організму країни як цілісності, що здатна до самовідтворення, тобто є аутопоезисною системою, вже викладено у філософській літературі¹. Тут же ми розглянемо лише деякі принципи

¹ Див.: Бех В. П. Генезис соціального організму країни. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.

питання, що формують перші уявлення про цей функціональний орган у структурі соціального організму країни.

Організм не рівний механізму. На це вказують багато дослідників, наприклад, Шеллінг, який свого часу писав, що “світ є організація, а загальний організм сама умова (і завдяки цьому позитивна) механізму. Розглянуті з такої висоти окремі послідовності причин та дій (що створюють для нас видимість механізму) зникають як нескінченно малі лінії в загальному круговороті організму, що лежить в основі руху світу”¹. О. Шпенглер у роботі “Закат Європы” теж проводить розрізнення цих двох понять².

У системі соціальної роботи, як у новоствореному видовому соціальному організмі, з’являються принципово нові обов’язки по відношенню до соціального організму країни та по відношенню до свого власного тіла. Це означає, що ми повинні додатково розглянути системні функції.

Нагадаємо, що поняття функції, як відомо, має два значення: службової ролі одного з елементів системи або залежності в рамках даної системи, за якої зміни в одній частині виявляються похідними (функцією) від змін в іншій її частині. Виходить, якщо в значенні “залежності” латентна функція і відбиває взаємозв’язок явного (формального) і прихованого (неформального) в організації, то виявляє себе саме як дисфункція.

Для утримання морфологічної форми система саморегуляції країни, разом з органом управління системою соціальної роботи повинні забезпечити одну з трьох провідних функцій, що оптимізують можливість взаємодії соціальних елементів-учасників виробничого процесу – це гомеорез, гомеостаз та гомеоклаз.

Головним та загальновизнаним кількісним показником соціального захисту населення є екзистенцмінімум або так званий прожитковий мінімум. Цей показник визначається на основі щорічного прийняття спеціального Закону України. Так, наприклад, на 2005 рік у Законі України

¹ Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т. / пер. с нем. – М. : Мысль, 1987. – Т. 1. – С. 91.

² Шпенглер О. Закат Европы. – М. : Мысль, 1993. – С. 481.

“Про затвердження прожиткового мінімуму на 2005 рік” його було визначено на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі 423 гривні, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення. Так, діти віком до 6 років отримали 376 гривень, а діти віком від 6 до 18 років – 468 гривень. У той час як для працездатних осіб він становить 453 гривні. Для осіб, які втратили працездатність, – 332 гривні¹.

Інколи для цього використовується інший показник, так званий споживчий кошик, який для Нижнього Подніпров'я на кінець 2005 року становить, наприклад, не менше як 750 гривень, а м. Києва – понад 1000 гривень.

Фіксованою величиною є допомога з безробіття, яка виплачується корпораціями у випадку, як правило, звільнення робітника з роботи. Вона становить від 60 до 80 відсотків розміру середньомісячної заробітної платні. Розмір такої допомоги завжди є предметом тривалих переговорів профспілок з роботодавцями. За розміром вона завжди більше ніж екзистенцмінімум з тієї причини, що робочу силу в часи економічного спаду вигідніше тримати у “нормі”, ніж потім, у часи “підйому” економіки, вкладати великі гроші на її професійну перепідготовку.

Нарешті, є ще один кількісний показник – це соціальне забезпечення громадян країни за рівнем середньої заробітної платні.

5.4. Закон саморуху системи соціальної роботи

Завершуючи на цьому аналіз внутрішніх зв'язків системи соціальної роботи, треба підкреслити, що її

¹ Закон України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2005 рік” № 2089-IV від 19 жовтня 2004 року.

життєдіяльність підкоряється специфічному закону, відкритому ще класиками марксизму. Так, наприклад, В. І. Ленін називав його об'єктивним законом неухильного зростання потреб людей.¹

По-іншому, життєдіяльність видового соціального організму підкоряється закону неупинного зростання потреб людини, групи, трудового колективу, інших соціальних спільнот. Морфологія спроектованої нами системи дозволяє сприймати зростання як сукупності потреб особистості, оскільки має для цього соціальний простір і передбачає можливість будь-якої видозміни особистості, що розглядається у даному випадку як сукупність потреб, так і значне нарощування засобів задоволення потреб людини.

Однак на практиці у цьому випадку ми маємо навіть справу з логічним парадоксом, бо виявляється, що чим більш розвинена людина, тим вона має більш розширену систему потреб. Багатство особистості – це її потреби!

Для нас це, тут мається на увазі формулювання закону життєдіяльності системи соціальної роботи, є виключно важливою обставиною за двох причин. По-перше, тому що обґрунтування системи соціальної роботи доведено до найвищого рівня теоретичного узагальнення, а по-друге, ще й тому, що воно підтверджує певний рівень виконаної нами проектно-конструкторської роботи, немовби гарантує якість досягнутих при цьому результатів.

Тепер ми можемо перейти до аналізу зовнішніх зв'язків системи соціальної роботи, де вона вже виступає як фактор взаємодії нарівні з економічним, політичним та ідеологічним складовими соціального організму країни. Але ця робота ще попереду. І вона теж чекає своїх архітекторів.

Наведена морфологічна форма чітко демонструє протистояння та взаємозалежність суб'єктивних соціальних відносин, які притаманні об'єкту соціальної роботи та об'єктивних соціальних відносин, які матеріалізовані у предметному багатстві соціальної сфери суспільства. Разом вони забезпечують найважливішу атрибутивну властивість

¹ Див.: *Ленін В. І.* Полн. собр. соч. – Т. 1. – С. 101-102.

морфологічної форми – її цілісність. Тож цілісність системи соціальної роботи полягає у тому, що щільність внутрішніх зв'язків перевищує щільність її зовнішніх зв'язків.

Критерій морфологічної зрілості системи соціальної роботи – це її цілісність, суть якої полягає у тому, що щільність внутрішніх зв'язків перевищує щільність зовнішніх зв'язків.

Г. Гегель, як відомо, вважав, що “стан суспільства слід визнати тим досконалішим, чим менше індивіду доводиться робити для себе, відповідно до своєї власної думки, порівняно з тим, що виконується шляхом загальних заходів”¹. Це положення, якщо перевести його на сучасну мову, слід розуміти так, що критерієм соціального прогресу є рівень суспільного розподілу праці.

Отже, ми не тільки розглянули умови проектування морфологічної форми соціальної роботи, відібрали елементи, з яких склали структуру та механізм саморуху, але й висвітлили місце її у соціальному організмі країни. І оскільки ми назвали закон, який визначає її життєдіяльність, то на цьому можна завершити її теоретичний аналіз.

Тепер справа повинна перейти у руки політиків та практичних соціальних працівників. Перші з них повинні визначити принципи формування, спрямування її дії та параметри, які вона повинна мати за їх баченням перспектив соціального розвитку, якими темпами і за який кошт має розвиватись, а другі – підтримувати її у нормальному функціональному стані.

Така система є самодостатньою, що означає її самовідтворення на основі саморегуляційних властивостей, тому менеджмент соціальної роботи треба розглянути окремо, оскільки саме в ньому “збігаються” внутрішня саморегуляція, що притаманна громадянському суспільству і яка опирається на владу горизонтального походження або, інакше, здійснює управлінський вплив на об'єкт соціальної роботи, і регуляція за принципом зовнішнього доповнення, що притаманна державі і опирається на примус.

¹ Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – С. 270.

Аутопоезіс системи соціальної роботи: саморегуляція та менеджмент

Аутопоезіс системи соціальної роботи – це такий її стан, коли вона самовідтворюється на своїй власній основі. “Аутопоезіс” – термин, що ввели у науковий обіг чилійські вчені У. Матурана і Ф. Варела у 1972 році. Він означає “самопородження”, “самобудування”, “самовідтворення”. Так автори назвали узагальнений організаційно замкнутий рекурсивний продукційний процес, що виражає суть живого організму як особливої динамічної автономії. У. Матурана і Ф. Варела запропонували формальну модель аутопоетичної системи і спеціальний логічний апарат для дослідження подібних самореферентних систем. “Аутопоетична система – це єдність, що самореалізована завдяки замкнутій організації узагальнених продукційних процесів (синтезу, зв’язування або руйнування компонентів) таких, що та ж сама організація процесів генерується за допомогою взаємодії власних продуктів (компонентів), і топологічна межа, що відділяє систему від середовища виникає як результат того ж самого самоконститууючого процесу”¹.

Отже, аутопоезіс системи соціальної роботи як атрибутивна властивість функціональних систем

¹ <http://www.soc.pu.ru/news/semtes1.shtml>

розкривається як процес її безперервного самовідтворювання у бутті. Тут працюють, як мінімум, три типи потужних механізми саморегуляції. У просторовому вимірі вони розташовані на мікро- макро- і мегарівнях, що відповідає топології соціальних систем. Їх ґрунтовно дослідила і подала у літературі Н. В. Крохмаль у роботі “Історичні форми саморегуляції соціального процесу”¹.

На мікрорівні існує так звана архетипічна саморегуляція, що утворює низку специфічних механізмів управління родовим процесом. Вони належать громадянському суспільству і замикаються на здатність влади громадянського суспільства до упорядкування багаточисельних, різноманітних і різноспрямованих підпроцесів родового життя, що протікають у його горизонті. Виконавцями тут є громадяни країни – безпосередні учасники родового процесу. Вони керуються моральними нормами, архетипами та іншими інструментами, що належать до так званого архетипічного рівня механізму саморегуляції соціального процесу. По-іншому, підпорядковуюча сила має семантичну природу, функціонує на практиці у формі архетипів і сукупності символів².

Суб’єктами управління тут виступають інститут старійшин, вождів, шаманів, колдунів. У якості засобів регуляції тут використовуються “першонорми”, табу, таліон, звичаї, традиції, ритуали, архетипи (здоровий глузд). Механізмом регуляції виступає уподібнювання (імітація) та наслідування. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є сім’я, рід, фратрія, плем’я, союз племен, община.

Другий тип механізмів працює за принципом зовнішнього доповнення і належить державі, упорядковуюча дія якої ґрунтується на санкціонованому застосування сили. Це так званий нормативний рівень саморегуляції соціального процесу. Суб’єктами управління, що здійснюється у формі примусу, тут виступає держава та її силові структури. У ролі засобів регуляції тут

¹ Див.: Крохмаль Н. В. Історичні форми саморегуляції соціального процесу. – Запоріжжя: Просвіта, 2004. – 144 с.

² Див.: Донченко О., Романенко Ю. Архетипи соціального життя і політика (Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення): монографія. – К.: Либідь, 2001. – 334 с.

використовуються закони (науковий смисл). Механізмом регуляції виступає законослухняність громадян країни. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є держава, корпоративні та конфесійні форми регуляції.

На третьому рівні відбувається, за визначеннями Н. В. Крохмаль, семантична регуляція. На нашу ж думку, її краще назвати рівнем знаково-символічної регуляції. Суб'єктами управління, що здійснюється у формі угод з елементами примусу, тут виступають так звані світові уряди, наприклад, ООН або Європарламент, у розпорядженні яких завжди знаходяться миротворчі сили. У ролі засобів регуляції тут використовуються міжнародні закони (науковий смисл), семантичні мови та інші знакові системи. Механізмом регуляції виступає смислотворчість та смисловиробництво, у чому зацікавлена більшість населення країн світу. Історичними формами системи саморегуляції соціального процесу є континентальні, міжконтинентальні структури, "світ-системи", макрорегіони, "сірі зони" та ін.

Таким чином, третій рівень саморегуляції соціальної роботи має епізодичний характер, оскільки він включається тільки під час надзвичайних ситуацій, наприклад, цунамі, повіні, прояву катаклізмів вулканічного походження, землетрусів, епідемій масових захворювань, поширення важких захворювань, наприклад, СНІДу, то ним можна не перейматись.

Тому є сенс спочатку розглянути соціальну політику держави як силовий механізм формування громадянського суспільства, особливо з використанням його такого специфічного виду державного регулювання, як соціальна політика, виконавчим інструментом якого є система соціальної роботи, що формується й функціонує в країні.

Далі є потреба перейти до аналізу саморегулятивного впливу на формування громадянського суспільства завдяки використанню владних повноважень самого громадянського суспільства, у горизонті якого має бути "розлита" функція управління.

6.1. Соціальна політика держави як стратегія менеджменту соціальної роботи

Установити взаємозв'язок соціальної роботи з соціальною політикою держави, з одного боку, не складно, оскільки в сучасній літературі існує досить багато публікацій з цього приводу, а з другого, навпаки, досить складно, оскільки в науку вводиться нове поняття менеджменту соціальної роботи.

І це цілком закономірно, оскільки поняття соціальної політики відноситься до числа таких визначень, що надто часто використовуються в практиці державного будівництва і прямо пов'язується з соціальною роботою. Одночасно воно є предметом широких наукових дискусій як в Україні, так і за кордоном. При цьому його обсяг та зміст у різних дослідників значно відрізняється. Це пов'язане з тим, що вона, соціальна політика, як інструмент державного управління стала культивуватись на теренах СНД починаючи з середини 80-х років ХХ ст.

Тут немає потреби ґрунтовно розглядати історичний аспект формування самого поняття соціальної політики, оскільки метою даного підрозділу є встановити лише співвідношення його з поняттям менеджменту соціальної роботи. Більш детально генезу соціальної політики можна простежити в роботах О. І. Холостової, В. А. Скуратівського, О. М. Палій, Е. М. Лібанової та інших авторів, які розглядають її крізь призму соціальної роботи¹.

Віддзеркалення даної проблеми в сучасній науковій літературі свідчить про те, що на практиці співвідношення понять “соціальна політика” та “соціальна робота” повторює

¹ Див.: Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика. – К.: Видавництво УАДУ, 1997. – 360 с.; Холостова Е. И. Социальная политика : учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 204 с.; Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 427 с.; Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник. – К.: ДЦССМ, 2002. – 536 с.// Соціальна робота. Книга 4. та інш.

колізії іншої пари категорій, а саме: співвідношення між політикою та економікою.

Наш аналіз доводить, що сьогодні має право на існування, як мінімум, два підходи у визначенні взаємозв'язку між соціальною політикою держави та менеджментом соціальної роботи. Один з них можна назвати традиційним, сутність якого полягає в тому, що соціальна політика визначає зміст соціальної роботи, а відповідно їй обумовлює параметри менеджменту соціальної роботи. Його можна ще назвати функціональним підходом, у ході якого соціальна робота розглядається як механізм реалізації соціальної політики. У такому разі менеджмент соціальної роботи треба розглядати як механізм управління, один із структурних елементів соціальної політики¹.

Другий підхід є інноваційним, оскільки він, на відміну від традиційного, несе деяку новизну поглядів на взаємозв'язок менеджменту соціальної роботи та соціальної політики держави, бо стверджує дещо протилежне, а саме: соціальна політика є вищим рівнем менеджменту соціальної роботи, тобто є його невід'ємною складовою. Цей підхід, ми вважаємо, можна назвати генетичним, оскільки соціальна політика як продукт функціонування системи державного управління обумовлюється процесом саморозгортання громадянського суспільства, яке детермінує, з одного боку, появу держави, а з другого, є кінцевим продуктом соціальної роботи в будь-якому суспільстві, тобто не залежить від політичної форми правління.

На наш погляд, протиріччя тут немає, оскільки в ході породження соціального організму країни громадянське суспільство як продукт соціальної роботи детермінує інститут державності, у якому визначає рівень його соціальності. На етапі зрілого функціонування ми маємо зворотний вплив держави на менеджмент соціальної роботи як механізм реалізації соціальної політики, а саму соціальну роботу, дійсно, можна розглядати як орган

¹ Див.: Холостова Е. И. Социальная политика : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 10.

виконання завдань соціальної політики в інтересах економічного, політичного та духовного розвитку країни. Тож докладніше розглянемо вищеназвані два підходи до висвітлення взаємозв'язку менеджменту соціальної роботи та соціальної політики держави.

Більш обґрунтованим у сучасній літературі з соціального розвитку людини та суспільства є саме функціональний підхід до оцінки співвідношення соціальної політики та менеджменту соціальної роботи. У ході обґрунтування функціонального підходу до соціальної політики перш за все уточнюється, що мається на увазі під політикою взагалі, а потім вже уточнюється, що саме є соціальна політика.

За визначеннями російських дослідників, політика – це¹:

- ♦ відношення між соціальними групами, класами, державами з приводу завоювання, збереження та укріплення влади;
- ♦ система діяльності в різних сферах суспільного життя: економічній, соціальній, духовній, військовій та інших;
- ♦ практична діяльність з реалізації політичного курсу, з досягнення політичних цілей;
- ♦ участь у владних відносинах громадян, політичних діячів, громадських організацій;
- ♦ мистецтво співпраці з людьми, вміння враховувати й відстоювати їх інтереси, можливості, психологічні, професійні та інші якості.

Центральним суб'єктом політики є держава. Невід'ємний атрибут держави – влада, що забезпечує можливість та спроможність здійснювати певний тиск або вплив на життєдіяльність людей, на їх поведінку в суспільстві завдяки авторитету, праву, насиллю.

Будь-яка суспільна проблема набуває або може набути політичного характеру, якщо її рішення торкається інтересів великих груп, класів і пов'язане з використанням сили державної влади.

¹ Див.: Социальная работа: теория и практика: учеб. пособие / отв. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2002. – С. 79.

Суттєвою ознакою політики є те, що вона подається як форма інтеграції, узагальнення інтересів та волі соціальних груп або суспільства загалом.

Соціальна політика – це складова частина внутрішньої політики держави, яка втілена у її соціальних програмах та практиці і регулює відношення в суспільстві посередництвом інтересів провідних груп населення. Так, наприклад, у навчальному посібнику, що вийшов у 2002 році для студентів вищих навчальних закладів Російської Федерації, соціальна політика визначається як “складова частина внутрішньої політики держави, що закладена у її соціальних програмах та практиці, є регулятором відносин у суспільстві у вимірі інтересів та посередництвом інтересів основних соціальних груп населення країни”¹.

Будь-які програми соціального спрямування, як відомо, є лише декларацією, якщо вони не спираються на матеріальну підтримку, не забезпечені економічно. Ця обставина породила, у свій час, у свідомості людей відчуття того, що соціальна політика вторинна по відношенню до економіки як за змістом, так і за завданнями, перевагами. Більше того, ця теза була, як відомо, ідеологічно обґрунтована за допомогою теорії первинності матеріального виробництва над іншими видами суспільного виробництва.

Сучасна криза, яка має місце в соціальному житті світової спільноти, переконливо доводить, що це не означає вторинності соціальної політики та не зменшує її впливу на хід розвитку матеріальної та духовної культури, хід суспільного розвитку.

Досвід розвинених країн Європи та світу переконливо свідчить про те, що саме в соціальній сфері виявляються та оцінюються результати економічної, господарської діяльності суспільства, перевіряються її ефективність та здатність задовольняти інтереси та потреби людей. У деяких випадках сьогодні навіть має місце тиск соціальної

¹ Социальная работа: теория и практика: учеб. пособие / отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2002. – С. 79.

політики на інші види політики у добре розвинених або навіть збанкрутілих державах.

Саме в соціальній сфері знаходить відображення рівень впливу гуманістичної політики держави, і чим він сильніший, тим виразніше гуманістична сутність, гуманістичний сенс суспільного розвитку. Нарешті, російські автори слушно підкреслюють, що без дієвої соціальної політики неможлива активізація інноваційного, творчого початку в діяльності людини як головного і центрального елемента продуктивних сил суспільного розвитку, господарських досягнень.

Деяко іншим є визначення соціальної політики вітчизняними авторами. Так, наприклад, у навчальному посібнику, що призначений для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”, який вийшов у видавництві Української Академії державного управління при Президентові України у 1997 році, знаходимо таке її визначення: “соціальна політика – це система управлінських, регулятивних, організаційних, саморегулятивних заходів, дій і, насамперед, цілеспрямованої діяльності суб’єктів, що сформувалася в суспільстві на певному історичному етапі його розвитку, здійснюється на основі певних принципів і засад та спрямованих на забезпечення оптимального функціонування і розвитку соціального буття, зокрема соціальних відносин, умов для їх самовідтворення та самодостатності, всебічної самореалізації соціального потенціалу особистості, її сутнісних сил, соціальної безпеки людини, її соціального захисту.

Соціальна політика – це сукупність принципів, рішень, дій суспільних суб’єктів, що знаходять втілення в соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб та інтересів людини, соціальних спільностей і суспільства загалом.

Соціальна політика – це сукупність різноманітних заходів, форм діяльності суб’єктів соціально-політичного життя, спрямованих на формування та реалізацію соціальних потреб, що відображають життєві інтереси

людини і суспільства. Така соціальна політика – це заснована на пізнанні законів суспільного розвитку загалом і закономірностей, тенденцій розвитку соціального буття зокрема, свідомо цілеспрямована діяльність суспільних суб'єктів (і насамперед людини), спрямована на оптимізацію функціонування та розвиток суспільних, передусім соціальних відносин, освоєння і творення соціальних цінностей”¹.

Не вдаючись у детальний аналіз наведених визначень соціальної політики, визначимо, що для менеджменту соціальної роботи такі визначення є позитивним доробком, який треба ще теоретично опрацювати й дійти до більш ефективного трактування явища соціальної політики та її співвідношення з менеджментом соціальної роботи.

Соціальна політика як вид практичної діяльності ґрунтується на системі принципів, які теж у сучасній літературі далеко не співпадають. При цьому російські автори ведуть мову про “систему принципів, що притаманна самій соціальній політиці, віддзеркалює характер вимог до її змісту, форм, методів її розробки та реалізації”². Серед них вони вказують на:

- ♦ гуманізм, соціальну справедливість;
- ♦ системність, безперервність, успадкування;
- ♦ збалансованість цілей та можливостей реалізації соціальної політики (як у часі, так і за необхідними ресурсами);
- ♦ відкритість (вільне висловлювання точок зору всіма групами і верствами населення суспільства з питань соціальної політики – наявність “зворотного зв’язку” органів управління з масами);
- ♦ демократизм розробки та реалізації соціальної політики (відкрите обговорення проектів великих соціально-політичних рішень, всебічний вияв суспільної думки з основних питань соціальних перетворень);

¹ Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика : навч. посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”. – К. : Видавництво УАДУ, 1997. – С. 5.

² Див.: Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – С. 79-80.

◆ дієвий контроль суспільства над реалізацією соціальної політики;

◆ адресність заходів з соціального захисту населення, посилення соціальної допомоги соціально незахищеним та малозабезпеченим верствам населення.

У цей же час вітчизняні автори дивляться на систему реалізації соціальної політики під дещо іншим кутом зору. Так, наприклад, у навчальному посібнику, на який ми вже посилались вище, записано, що “ефективний процес реалізації соціальної політики здійснюється на основі науково обґрунтованих принципів, які визначають найсуттєвіші та найважливіші моменти здійснення такої політики”¹. До основних принципів реалізації соціальної політики автори відносять:

◆ принцип єдності об’єктивного і суб’єктивного, який передбачає врахування в соціальній політиці всієї різноманітності об’єктивних і суб’єктивних чинників, які обумовлюють розвиток соціального буття;

◆ принцип взаємозв’язку об’єктивної соціальної саморегуляції і цілеспрямованої діяльності у здійсненні соціальної політики, що “означає, що реалізація багатогранних завдань соціальної політики має ґрунтуватись на діалектичній єдності процесів конструктивної саморегуляції соціального розвитку і цілеспрямованій регулятивній діяльності по здійсненню, реалізації основних засад соціальної політики”;

◆ принцип комплексності соціальної політики, яка “полягає у взаємопов’язаності різноспрямованої, багатогранної діяльності всіх її суб’єктів, структур та рівнів, спрямована на розвиток соціального буття, процес його відтворення”;

◆ принцип пріоритету соціальних інтересів людини, особистості, який “передбачає підпорядкування всієї багатоманітності цілеспрямованої діяльності по освоєнню соціального простору, реалізації соціальних програм

¹ Див.: Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика : навч. посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”. – К.: Видавництво УАДУ, 1997. – С. 27-43.

соціальним інтересам людини, створенню адекватних умов для самореалізації її соціального потенціалу, захисту соціальної суб'єктивності особистості, соціальної безпеки”;

♦ принцип єдності організаційних і самоорганізаційних засад у реалізації соціальної політики означає “єдність організації та самоорганізації у здійсненні завдань соціальної політики, пошук ефективних організаційних структур, які були б гнучкими, динамічними, різноманітними, адекватними механізму процесу соціального буття”, які є, одночасно, “важливою умовою оптимальних форм реалізації такої політики”;

♦ принцип підтримання активного характеру соціальної політики, який передбачає насамперед цілеспрямовану діяльність її суб'єктів, направлену на створення умов для найповнішої реалізації соціального потенціалу людини і суспільства, сутнісних сил людини, її соціальності у сфері соціального буття;

♦ принцип єдності централізованих та децентралізованих засад у реалізації соціальної політики, що означає децентралізацію та “роздержавлення” соціальної політики, перерозподіл повноважень в її здійсненні між центром та регіонами на користь останніх з метою забезпечення ефективного й оптимального функціонування такої політики, як основного способу, інструменту регулювання процесів розвитку соціального буття.

Крім того, ці дослідники спеціально виокремлюють зміст соціальної політики, її цілі та завдання, що розкриваються ними у певній системі функцій – відносно самостійних, але тісно пов'язаних з видами політичної діяльності. Фактично тут мова йде про механізм дії самої соціальної політики. Це дуже суттєво для пояснення співвідношення соціальної політики і менеджменту соціальної роботи, тому наведемо ці функції. Найважливішими, на думку авторів, серед них є такі¹:

¹ Див.: Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – С. 80.

◆ віддзеркалення, захист, узгодження інтересів соціальних груп та прошарків суспільства, окремих його членів;

◆ оптимальне вирішення суспільних суперечностей у соціальній сфері, здійснення “діалогу” між громадянами та державою;

◆ інтеграція різних прошарків населення, гармонізація інтересів, підтримка цілісної соціальної системи, стабільності й порядку;

◆ прогностична;

◆ соціальний захист населення;

◆ управління соціальними процесами та ін.

Далі вони, автори, стверджують, що саме за допомогою вищенаведених функцій забезпечується вирішення головного завдання соціальної політики – гармонізуються суспільні відносини, здійснюється управління соціальним розвитком суспільства.

Тут треба подати й розглянути визначення соціальної політики, що викладено у “Короткому енциклопедичному словнику”, оскільки він призначений спеціально для використання у сфері соціальної роботи. Стаття “політика соціальна” подає цей феномен таким чином: “одна з головних сфер політичної діяльності держав, політичних партій, громадських організацій, що є суб’єктом політики, метою якої є розвиток класів, соціальних груп, соціальних прошарків (страт), національних чи інших етнічних спільнот, мовних груп, конфесійних груп, що утворюють те чи інше суспільство, а також розвиток (соціалізація) людини. Політика соціальна спрямована на захист усіх елементів структури суспільства, а також окремих осіб від деструктивних процесів, що мають місце в суспільстві на певних етапах його розвитку.

Об’єктом особливої уваги політики соціальної є соціальне забезпечення (пенсійне забезпечення у старості, у випадку інвалідності тощо), система охорони здоров’я, освіти, науки й культури. Формування політики соціальної відбувається на основі інформації, отриманої від збирання статистичних даних і проведення соціологічних досліджень.

Осмилення цієї інформації дозволяє визначити соціальні завдання, які необхідно розв'язувати, соціальні цілі, яких необхідно досягти.

Реалізація соціально значущих цілей і розв'язання соціальних завдань відбувається через соціальні проекти і соціальні програми, які складають значну частину політики соціальної. Наукова й практична обґрунтованість завдань, цілей, проектів і програм, що лежать у сфері соціального життя суспільства, підкріплена відповідним економічним і культурним потенціалом суспільства, є обґрунтованою передумовою для сильної політики соціальної.

Становлення постіндустріального суспільства створює передумови для подальшого зміцнення взаємозв'язку між економічним і соціальним розвитком. Відповідно до сучасних концепцій передбачається розвиток таких соціальних явищ, як перевага сфери послуг над сферою виробництва; зміна класового розподілу суспільства професіональним, корпоративним; висування на перший план у політичному житті суспільства професіональних політиків і політичних центрів; широке впровадження в економіку інтелектуально обґрунтованих технологій; подальше зростання значення у житті суспільства інформатизації, науки та техніки.

Перехід до постіндустріального суспільства неможливий без найширших соціальних перетворень, на що і повинна бути спрямована політика соціальна. Із завдань становлення постіндустріального суспільства випливають першочергові практичні цілі, пов'язані зі значним зростанням освітнього потенціалу суспільства. Найважливішим соціальним завданням стає удосконалення системи суспільної й професійної освіти.

Зростання ролі політики соціальної у всіх сферах життя суспільства викликає потребу в кадрах, професійно підготовлених для соціальної роботи. Наукове обґрунтування соціальних програм, які розробляють з урахуванням економічних, екологічних і демографічних чинників суспільного розвитку, вимагає вдосконалення всього комплексу наукових дисциплін, пов'язаних зі

статистикою в соціальній сфері і з комплексом суспільних наук, де особливу роль здобувають політологія, соціологія та інтегративні дисципліни (політична соціологія й ін.)”¹.

Отже, соціальна політика в сучасній літературі з проблем соціальної роботи розглядається як досить складне соціальне явище, яке ще не має однозначного тлумачення. Усі ці підходи можливо розбити на групи, у кожній з яких об’єднуються, на думку О. І. Холостової, схожі концепції.

У незалежній Україні інтерес до соціальної політики обумовлюється тим, що у ст. 1. Конституції України наша країна проголосила про побудову соціальної держави. Це означає, що Україна повинна побудувати таку державу, політика якої направлена на створення умов, які забезпечують достойне життя та вільний розвиток людини.

Ідея соціальної держави, як відомо, ствердилася на теренах Західної Європи під тиском двох головних чинників: наслідків другої світової війни та розчарувань населення у ліберальній теорії соціального прогресу. У сучасній літературі виділяється три типи соціальної держави²:

– Ліберальна (або обмежена) соціальна держава. Держава через бюджет фінансує “джерела існування” (допомоги) малозабезпеченій частині населення. Правила надання допомоги достатньо суворі, допомога невелика, а працездатних її отримувачів влада намагається працевлаштувати – перевести з допомоги на заробітну плату. Традиційний приклад – США, а в недалекому минулому – Великобританія, Канада та Австралія.

– Консервативна (або корпоративна) соціальна держава. Гарантом соціального забезпечення виступає держава, а фінансується вона через різні страхові фонди. Рівень соціального забезпечення залежить від стажу роботи, рівня заробітної плати і т. ін. Особливо важлива для держави робота, наприклад, державна служба, часто винагороджується певними пільгами, частіше всього з пенсійного та медичного забезпечення. Класичний приклад

¹ Соціальна робота // Короткий енциклопедичний словник. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 345-346.

² Див.: Холостова Е. И. Социальная политика : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 9-10.

— Німеччина. Загалом це найбільш поширений у Європі тип соціальної держави.

— Соціал-демократична соціальна держава. Її правова основа — однакове соціальне забезпечення усіх громадян країни. Важливою складовою політики держави є політика повної зайнятості. Якщо система соціального забезпечення достатня для підтримки благобуття громадян, то вона надто дорога. У такому випадку треба тримати на дуже високому рівні податки, як у Швеції, або створювати дворівневу систему, при якій мінімальний рівень благобуття гарантується державою, а понад усе це можуть бути пенсії або допомога із страхового фонду або з іншого джерела.

Соціальна держава не може існувати сама по собі. Вона потребує відповідної ідеології, яка розробляється політичними партіями, що приходять до влади у Верховній Раді України або створюють коаліційний Уряд країни і тоді виробляють компромісну політичну доктрину. За будь-яких умов соціальна держава повинна спиратись на певну економічну модель, що реалізується в країні, та визначений механізм фінансової підтримки.

Сьогодні, за загальнотеоретичним визначенням, основними параметрами соціальної держави, на думку О. І. Холостової, є такі¹:

♦ розвинена система страхових відрахувань та високий рівень податків, що формують бюджет та розміри бюджетних відрахувань на соціальну сферу.

♦ розвинена система послуг та соціальних служб для всіх груп населення.

♦ розвинена правова система, у якій здійснено поділ влади, чітка реалізація функцій кожною гілкою влади; відпрацьована нормативно-правова база соціальної роботи, взаємодія державних органів, громадянського суспільства та приватних ініціатив.

Загальноновизнаним є те, що соціальна держава повинна забезпечити:

— Рух до досягнення в суспільстві соціальної справедливості.

¹ Див.: Холостова Е. И. Социальная политика : учеб. пособие. — М. : ИНФРА-М, 2001. — С. 10.

- Послаблення соціальної нерівності.
- Надання кожній людині роботи або іншого джерела засобів існування.
- Збереження миру та злагоди в суспільстві.
- Формування сприятливого для людини життєвого середовища.

Тому далеко не випадково, що у соціальній політиці автори виділяють два відносно самостійних блоки:

– Соціальна політика у широкому сенсі слова, яка охоплює рішення та заходи, що торкаються усіх сторін життя членів суспільства, включаючи забезпечення останніх товарами, житлом та послугами соціальної інфраструктури, робочими місцями, прийнятними грошовими доходами, розширенням та укріпленням матеріальної бази, охорону та укріплення здоров'я населення, його освіту та культуру, створення системи гарантованих соціальних умов для життєдіяльності громадян.

– Власне соціальна політика (її елементами є політика в галузі соціального захисту населення та її конкретні види: сімейна політика, молодіжна політика, політика з соціального захисту людей похилого віку та інвалідів). Соціальна політика держави особливо помітна у змінах, що відбуваються у характері та умовах трудової діяльності людини, бо саме тут проявляється її гуманістичний зміст.

Таким чином, у дзеркалі функціонального (традиційного) підходу до соціальної політики картина постає у такому вигляді: соціальна політика виступає тим цілим, що всіляко визначає сутність, зміст та форму менеджменту соціальної роботи, бо сама робота є ніщо інше, як механізм реалізації соціальної політики.

Теоретичний аналіз співвідношення вищенаведених явищ вимагає поглянути на соціальну політику “знизу” і простежити зворотний процес, який до цього ще не був у полі зору дослідників. Тут мається на увазі становлення соціальної політики у ході узагальнення практики соціального розвитку громадян країни.

Генетичний (інноваційний) підхід до оцінки співвідношення соціальної політики та менеджменту соціальної роботи полягає у тому, що соціальна політика є стратегічним рівнем менеджменту соціальної роботи. За такою гіпотезою усе перевертається, і тепер не соціальна політика держави визначає зміст галузевого менеджменту та самої соціальної роботи, а, навпаки, зміст соціальної роботи визначає параметри соціальної політики держави.

Розглянемо цю робочу гіпотезу більш уважно і переконаємось, що в генетичному плані саме так і відбувається: потреби соціальної роботи формують зміст соціальної політики держави, а на етапі виконання прийнятих тут рішень, дійсно, політика держави направляє заходи менеджерського корпусу в галузі творення та відтворення сутнісних сил особистості та розбудови громадянського суспільства.

При цьому зважимо на те, що в сучасній науковій літературі з управління термін “стратегія” (від грец. *strategos*) подається як “мистецтво генерала”. У цьому сенсі соціальна політика держави є продуктом управлінської праці державних діячів вищого рангу, які “вписують” соціальну роботу в контекст економічного, політичного та ідеологічного розвитку країни з метою забезпечити стабільність внутрішніх відносин або гомеостаз соціального організму України.

У стратегічному управлінні соціальним розвитком країни стратегія розглядається як довгостроковий, якісно визначений напрям соціального розвитку України і торкається сфери, засобів та форм діяльності, системи формування механізму взаємовідносин як всередині країни, так і її позиції на міжнародній арені.

Відсутність стратегічного управління в системі соціальної роботи спостерігається там, де:

По-перше, організації планують свою діяльність виходячи з того, що навколишнє середовище або зовсім не буде змінюватись, або в ньому не буде відбуватись якісних змін.

По-друге, при нестратегічному управлінні розробка програми дії починається з аналізу внутрішніх можливостей та ресурсів організації. При такому підході дуже часто виявляється, що організація не може досягти своїх цілей, бо їх досягнення принципово залежить від можливостей, бажань та потреб клієнтів, а також від поведінки конкурентів.

При цьому стратегічне управління або соціальна політика визначають не тільки мету соціального розвитку країни, але й обумовлюють шляхи та засоби її реалізації, одночасно залишаючи за собою право переглянути ці параметри залежно від обставин, що складаються, як усередині країни, так і в зовнішньому середовищі.

Тож, стратегічне управління соціальною роботою – це таке управління мережею соціальних закладів, що спирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на попит клієнтури/споживачів, оперативно реагує й здійснює своєчасно зміни в організації соціальної роботи, що відповідає виклику з боку соціального середовища та дозволяє досягати максимального ефекту у використанні людських, матеріальних, інформаційних, фінансових та інших можливостей мережі соціальної допомоги громадянам країни, що в сукупності дає змогу значно посилити процес саморозгортання громадянського суспільства в руслі загальноєволюційного процесу європейської та світової спільнот.

Гуманістична місія менеджменту соціальної роботи, а відповідно й самої соціальної роботи, не викликає сумнівів, оскільки він завжди спрямований назустріч окремому громадянину країни або особистості у його намаганнях відповідати вимогам сучасного рівня розвитку європейської та світової спільноти, а також на надання допомоги виробничим фірмам з питань творення та відтворення робочої сили, нарешті державі, могутність якої визначається рівнем зрілості громадянського суспільства.

При цьому доведено, що в топологічному вимірі менеджмент соціальної роботи генетично пов'язаний з

соціальною сферою суспільства, яка є невід'ємною складовою соціального організму країни¹. Окремим дослідженням доведено, що менеджмент соціальної роботи є специфічною підсистемою у структурі антропогенного соціального організму країни². Головною функцією цієї підсистеми є обґрунтування загальної мети соціальної роботи – чітко визначеної причини її існування, що визначається у літературі з менеджменту як її місія.

Значення відповідної місії, яка формально визначена й доведена до відома соціальних працівників, неможливо перебільшити. Напрацьовані на її основі цілі функціонують як критерії для прийняття управлінських рішень. Якщо керівники не знають, яка їх місія у суспільстві, то у них немає логічної точки опори для вибору найкращої альтернативи у ході прийняття рішень.

У людському вимірі місія соціальної роботи полягає в тому, щоб зробити людину щасливою, а в державному – відтворити ефективне громадянське суспільство. Виходячи з цього, провідна функція менеджменту соціальної роботи в цих процесах полягає у тому, щоб зробити це з мінімальними затратами робочого часу та забезпечити максимальну економію матеріальних, фінансових та людських ресурсів.

Для реалізації місії соціальної роботи в суспільстві система управління має розробляти цілі трьох рівнів, а саме: довгострокові, середньострокові та короткострокові (табл. 6.1).

Формування стратегічного плану дій є складним моментом підготовки системи організації до майбутнього. Розробка стратегічного плану соціальної роботи є систематизована робота з удосконалення системи соціальної роботи до функціонування у майбутньому. При цьому, якщо всім керівникам системи соціальної роботи формально доводиться у тій чи іншій формі займатися стратегічним плануванням, то розробка стратегічних планів організації

¹ Див.: Соціальна робота : навч посібник // Соціальна робота. Книга II. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 293.

² Див.: Соціальна робота : навчальний посібник // Соціальна робота. Книга II. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 278-279.

є, насамперед, обов'язком вищого керівництва. Керівники середньої та нижньої ланки беруть участь у цій роботі шляхом постачання відповідної інформації та забезпечують зворотний зв'язок¹.

Ясно, що під явищем соціальної політики слід розуміти вид діяльності державного управління з регулювання соціальних відносин в організмі країни. Під її сутністю, як впливає із вищевикладеного, треба розуміти наукове вивчення межі необхідної праці на підтримку процесу творення та відтворення особистості з метою забезпечення ефективного саморуху організму країни.

Її змістом є пошук, обґрунтування та реалізація системи практичних заходів, націлених на забезпечення безконфліктного існування та зближення різних соціальних груп, а також підтримка необхідних пропорцій у розвитку різних сфер способу життя громадян країни.

Уявляється, що її провідною функцією є вирівнювання суспільного стану особистості та колективів, регіонів, класів, етносів, що ґрунтується на організаційній діяльності системи управління, оскільки функції визначаються як дії, що зберігають систему соціальної роботи.

Гарантії, у тому числі й правового порядку, з боку держави по відношенню до громадян з приводу їх зростаючого розвитку слід називати соціальною захищеністю.

Різні форми допомоги з боку суспільства або будь-яких його інститутів громадянам країни у задоволенні їх життєвих нужд є соціальна допомога, або соціальне забезпечення. Фонди, що створюються суспільством для цих цілей, – соціальні фонди або фонди милосердя. Послуги, що надаються не окремими приватними особами, а закладами, які створюються суспільством або державою, слід називати соціальними послугами.

¹ Див.: Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – С. 260.

Таблиця 4

*Порівняння стратегічного, оперативного та тактичного управління
у сфері соціальної роботи*

<i>Характеристика</i>	<i>Тактичне управління</i>	<i>Оперативне управління</i>	<i>Стратегічне управління</i>
Місія, призначення	Вирішення кризових ситуацій, надання послуг з метою стабілізації стану клієнтів	Організація мережі соціальних закладів з метою забезпечення процесів творення та відтворення людини як єдиного джерела суспільного прогресу та головної виробничої сили суспільного виробництва	Створення розвиненого громадянського суспільства, виживання системи соціальної роботи в довгостроковій перспективі, завдяки встановленню динамічного балансу з соціальним середовищем
Яка ланка управління є провідною	Нижня	Середня	Вища
Об'єкт концентрації уваги менеджменту	Конкретна особа або ситуація, яка вимагає негайного вирішення	Погляд у внутрішнє середовище мережі соціальних закладів або конкретної організації, пошук шляхів ефективного використання ресурсів	Погляд у зовнішнє середовище системи соціальної роботи, пошук нових можливостей організації, моніторинг та адаптація до змін у навколишньому середовищі
Врахування фактору часу	Орієнтація на короткострокову перспективу	Орієнтація на середньострокову перспективу	Орієнтація на довгострокову перспективу
Основа побудови	Вплив на конкретну	Організаційні структури,	Люди, системи інформаційного

<i>Характеристика</i>	<i>Тактичне управління</i>	<i>Оперативне управління</i>	<i>Стратегічне управління</i>
системи управління	людину/клієнта або ситуацію	функції, процедури, техніка та технологія	забезпечення, загальносвітові тенденції
Провідні методи управління	Особистий вплив соціального працівника на окрему людину або соціальну групу	Коллективні пошуки, щорічне планування, аналіз ситуації за допомогою імітаційних моделей	Інноваційні прориви, що забезпечують вище керівництво, стратегічне планування та прогнозування
Підхід до управління персоналом	Погляд на працівника як на виконавця окремих робіт та функцій	Погляд на працівника як на ресурс організації, як носія ідей та розробника специфічних технологій	Погляд на працівника як на основу організації, її головну цінність та джерело інноваційних підходів
Критерій ефективності управління	Збереження життя окремої особи або ліквідація кризового характеру ситуацій, що склались в організації, регіоні чи країні	Раціональність використання (в окремих випадках прибутковість) виробничого потенціалу системи соціальної роботи	Своєчасність та точність реакції системи соціальної роботи на нові вимоги суспільного розвитку країни та світу

Соціальна політика обумовлює менеджмент соціальної роботи з двох сторін: теоретичної та практичної. Теоретична складова соціальної політики полягає в ідеологічному обґрунтуванні стратегічного менеджменту і визначенні напрямків та шляхів створення алгоритму управління.

Діяльність менеджерів соціальної роботи направляється вищевикладеними принципами завдяки тому, що системи управління соціальною системою підкоряються певним законам. У спеціальній науковій літературі підкреслюється, що закони соціального управління – це стійкі, постійно

повторювані залежності управлінського впливу на об'єкти соціальної роботи для забезпечення їх сталого функціонування та розвитку. Закони соціального управління характеризують необхідні, сутнісні зв'язки між елементами системи управління соціальною роботою, його суб'єктом і об'єктом у процесі прийняття та реалізації управлінських рішень. Саме вони, закони, визначають також внутрішню будову суб'єкта управління, структуру і склад його елементів, порядок їх взаємодії.

Закони соціального управління впливають із специфіки об'єктів соціальної роботи, їх природи та формування управлінського впливу для досягнення головної мети соціальної політики. Соціальне управління організує, упорядковує систему відносин у соціальному процесі, надає необхідний напрям діяльності соціальних працівників, впливає на їх інтереси, які визначають сутність та зміст законів соціального управління.

Тут треба виходити з того, що основні закони управління соціальною роботою – це: відповідність інтересів суб'єкта управління інтересам об'єкта соціальної роботи; цілісний вплив суб'єкта на об'єкт соціальної роботи; досягнення загальних інтересів агентів соціального процесу через реалізацію їх специфічних інтересів; відповідність між рівнями розвитку об'єкта та суб'єкта соціальної діяльності та ін.

Відомо, що закони управління соціальною роботою реалізуються через принципи управлінської діяльності. Якщо закони соціального управління віддзеркалюють сутнісні відносини між об'єктом і суб'єктом управління, то принципи соціального управління, виходячи з цих відносин, детермінують основні правила розбудови та дії суб'єкта та об'єкта соціальної взаємодії.

За змістом принципи управління соціальною роботою – це вихідні, основні, керівні установки, норми діяльності з упорядкування системи соціальної роботи, організація взаємодії об'єктів соціальної роботи. Принципи забезпечують інтеграцію окремих видів управлінської діяльності в різних підрозділах системи управління,

взаємну їх упорядкованість та загальну направленість на досягнення головної мети.

Практична складова соціальної політики полягає в обґрунтуванні принципів управлінської діяльності у сфері соціальної роботи. На основі принципів соціального управління організується процес управління, тобто науково обґрунтована упорядкованість дій. На жаль, у науковій літературі немає одностайного погляду на сукупність цих принципів. За літературою управлінського спрямування – це об'єктивність, системність, ефективність, конкретність головної ланки, раціонального сполучення централізму та демократизму, єдиноначальності та колегіальності, галузевого та територіального управління¹. Це так звані загальні принципи управління.

Вихідним принципом тут є принцип об'єктивності (науковості). Він передбачає цілеспрямований вплив на соціальні відносини або окремі її складові на основі пізнання та використання об'єктивних закономірностей соціального розвитку країни в інтересах забезпечення оптимального функціонування системи соціальної роботи.

Управління покликане забезпечувати та вдосконалювати структурну і функціональну єдність системи соціальної роботи, своєчасно викривати та усувати перешкоди на шляху до реалізації стратегічної мети системи соціальної роботи, асимілювати або нейтралізувати дії, що її “збурюють”, як з боку внутрішніх процесів, так і з боку зовнішнього середовища. Саме в цьому виявляється принцип системності в управлінні. Цей принцип передбачає тісну прив'язку економічних, соціально-політичних та культурологічних рішень в управлінні.

Досягнення поставленої мети в найкоротші терміни або при найменших затратах матеріальних ресурсів чи людської енергії є прояв дії принципу ефективності, який взагалі веде до економії робочого часу.

¹ Див.: Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – С. 368.

Принцип конкретності – це конкретний аналіз певної ситуації. Управляти конкретно – це означає понад усе управляти на основі добротної наукової інформації.

У ході вирішення тієї чи іншої задачі управління менеджер має справу з великою кількістю фактів, подій і т. ін. Звісно, що враховувати треба всі можливі впливи на прийняття управлінського рішення. Однак практика управління соціальною роботою доводить, що треба визначати найвпливовіші з них. Визначення головної ланки – найважливіша частина розробки та прийняття рішень. Принцип головної ланки – це пошук із різноманіття завдань головного, вирішення якого тягне за собою вирішення всього комплексу питань управління соціальною роботою.

Один із принципів управління – це визначення оптимального співвідношення між централізмом та демократизмом, поєднання творчої активності волонтерського руху з дією управління соціальною ситуацією з боку керівних органів.

Позитивному вирішенню функцій управлінського процесу сприяє правильне співвідношення колегіальності та одноосібної відповідальності. З одного боку, обговорення, дискусії, колегіальність, а з другого – визначення відповідальності за виконання управлінської функції. Самостійність та свобода суб'єктів соціальної роботи невід'ємні тут від їх відповідальності за прийняті рішення або дію. Залежність тут лінійна: чим більше надано соціальному працівнику самостійності, тим більшу він несе відповідальність.

Сполучення галузевого та регіонального управління – наступний принцип управління соціальною роботою. Нині формується в країні нова регіональна політика, яка має посилюватись у ході переходу України на парламентсько-президентську форму правління, і сутність її дуже проста: кожна територія має жити та розвиватись головним чином за рахунок власних коштів.

Крім того, у стратегічному варіанті управління соціальною роботою треба враховувати та посилювати дію

специфічних принципів, що впливають з характеру соціальної взаємодії. Визнаючи, що менеджмент соціальної роботи в стратегічному вимірі збігається з соціальною політикою, треба подати систему принципів поведінки менеджера з соціальної роботи на цьому рівні професійної діяльності. На нашу думку, більш вдало їх сформулювала О. І. Холостова у навчальному посібнику “Соціальна робота”, що вийшов з друку в 2001 році.

Далі на основі цієї праці прокоментуємо важливі принципи професійної культури менеджера з соціальної роботи. Першим, якому повинен підкорити свою професійну діяльність менеджер і до якого найбільш чутливими є клієнти соціальної роботи, є принцип соціальної справедливості. Соціальна справедливість є, як слушно підкреслює О. І. Холостова, загальновизнаною цінністю сучасної демократичної суспільної свідомості, що закріплено в основоположних документах світової спільноти поряд з миром та свободою¹. Але на практиці цей принцип трактується досить неоднозначно, і тому тут треба дещо пояснити.

Аристотель вперше проаналізував, як відомо, суперечність між двома типами справедливості в соціальному сенсі: справедливість з точки зору однакових можливостей, що надаються індивідам незалежно від їх індивідуальних соціальних відмінностей, та справедливість як результат нагороди за особисту працю, за особисті досягнення. Ці два варіанти були названі, як відомо, зрівняльним та розподільчим типом справедливості.

Кожний з них має в собі певний раціональний зміст й ті докази на свою користь, через які уже понад дві з половиною тисячі років світове співтовариство обговорює їх у теорії й намагається використати на практиці, але ніяк не може зробити остаточний вибір між ними².

Американський соціолог Дж. Роулз сформулював два принципи, завдяки яким можливо примирити, на його

¹ Див.: Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. ООН, 1966-76. Преамбула.

² Див.: Орлова Э. А. Социокультурные предпосылки социальной работы // Социокультурные особенности социальной работы. – М., 1997. – С. 27.

думку, суперечності соціальної справедливості: принцип свободи, згідно з яким будь-яка людина повинна мати рівний з усіма доступ до усіх свобод, та принцип різниці, який визнає існування соціально-економічної нерівності, якщо вона “працює” на користь найбільш знедолених. Д. Сміт, теоретично обґрунтовуючи, чому соціальна справедливість не повинна залежати від стихії ринкових сил, додав до цього ще й географічний фактор, який визнає наявність регіональної нерівності, яка не може бути ні усуненою, ні спрощеною морально чи соціально.

Визнання України як соціальної держави веде до визнання рівності соціальних прав усіх її громадян, незалежно від їх індивідуальної чи соціальної специфіки. Держава, таким чином, гарантує своїм громадянам забезпечення соціального мінімуму, що складає відомий усім нам екзистенцмінімум. У той же час найбільш активні, винахідливі, соціально спроможні індивіди повинні мати можливість отримати морально й юридично визнаними засобами більший обсяг благ та послуг за свою ефективну працю.

З принципом соціальної справедливості тісно пов'язаний принцип індивідуальної соціальної відповідальності. Він потребує від індивіда, сім'ї, малої групи застосування максимальних зусиль для самопомоги та самозабезпечення. При цьому місцева громада (рівень місцевого самоуправління), регіон чи держава у цілому повинні лише заповнювати індивідам або сім'ям лише ті види або обсяги допомоги, які вони не можуть забезпечити самостійно, допомагати у вирішенні тих проблем, що виходять за рамки компетенції індивіда чи сім'ї, або втручатися у надзвичайних, кризових ситуаціях.

Наступним принципом професійної поведінки менеджера з соціальної роботи є соціальна солідарність. Він полягає в тому, що сучасне суспільство приречено сприймати соціальні проблеми як єдину систему, у якій відбувається перерозподіл соціальної спроможності від більш сильних до менш сильних. Спочатку це стосується перерозподілу грошей, а потім стосується й інших

соціальних ресурсів: доступу до соціальних комунікацій, культури, здоров'я, освіти.

Наступним принципом, який визначає поведінку менеджера в соціальній сфері, є принцип соціального партнерства, який є невід'ємним інститутом сталого сучасного суспільства та демократичної держави, він також ефективно проявляє себе у функціонуванні сучасної економіки.

У документах Міжнародної організації праці, що створена ще у 1919 році, нині спеціалізованого органу ООН, напрацьовані загальні принципи соціального партнерства, серед яких:

- ♦ рівноправність сторін на переговорах та в прийнятті рішень;
- ♦ рівна для усіх сторін обов'язковість виконання домовленостей;
- ♦ обов'язкова та рівна відповідальність сторін за виконання прийнятих зобов'язань;
- ♦ принцип трипартизму, тобто участі в переговорах трьох сторін: державної влади, працівників та роботодавців.

Принцип соціальної компенсації покликаний забезпечити сталу правову та соціальну захищеність громадян країни, потрібну їм для подолання обмежень, що накладає їх соціальний статус. Він передбачає створення доступної сфери життєдіяльності, надання певних пільг та відповідного соціального обслуговування.

Принцип соціальних гарантій передбачає надання громадянам гарантованого державою мінімуму соціальних послуг з навчання, виховання, духовного та фізичного розвитку, професійної підготовки, раціонального працевлаштування, обсяги, види і якість яких повинні забезпечити необхідний розвиток особистості. Цей принцип передбачає збалансованість цілей та можливостей реалізації стратегічного менеджменту як специфічної форми соціальної політики.

За іншими джерелами цього напрямку серед принципів соціального управління провідними є: принципи об'єктивності, централізму і самостійності, соціально-

групового підходу, системності, комплексності, змагальності та несуперечності управлінських рішень і ін.¹, які ми розглядаємо як принципи загальнодержавної політики.

У той же час у літературі з питань соціальної роботи до її принципів віднесені такі: гуманізм; демократизм; тісний зв'язок із конкретними умовами життєдіяльності людей; законність; професійна компетентність; єдність повноважень і відповідальності, прав і обов'язків кадрів; підконтрольність; стимулювання; комплексність; диференційований підхід; цілеспрямованість. Не можна не помітити, що серед них є такі, що мають безпосереднє відношення до організаційної діяльності.

Така плутанина з формалізацією головних правил поведінки суб'єкта управління по відношенню до об'єкта соціальної роботи лише загострює питання про їх додаткове вивчення та класифікацію, оскільки без цього неможливо організувати ефективну соціальну взаємодію в соціосфері соціального організму країни, у тому числі і підготовку кадрів соціальної роботи.

Ефективне управління соціальною роботою неможливо також організувати без оволодіння кадрами управління соціальної роботи відповідними методами управління. При цьому під методами соціального управління розуміється спосіб, або сукупність прийомів, операцій та процедур підготовки та прийняття, організації і контролю за виконанням управлінських рішень. У науковій літературі з питань управління виділяють такі методи управління: економічні, соціальні, організаційні, політичні, психологічні, педагогічні, ідеологічні.

У літературі з сучасного менеджменту зустрічаються інші класифікації методів управління. Так, наприклад, у підручнику, що рекомендований Міністерством освіти Російської Федерації як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, наводиться така їх сукупність:

¹ Див.: Социальное управление: Словарь / под ред. В. И. Добренкова, И. М. Слепенкова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1994. – С. 122.

адміністративні, організаційні, економічні, соціальні, соціально-психологічні, психологічні¹.

Роль методів управління в організації соціальної роботи настільки важлива, що вважається навіть, що метою соціальних реформ в Україні має стати поступовий перехід від суто адміністративно-розподільчих до переважно економічних методів мобілізації та використання ресурсів соціальної сфери; переорієнтація системи соціального захисту до надання допомоги працездатним в їх підготовці до праці, залучення до виробництва та стимулювання останнього; використання адресних соціальних програм для найбільш вразливих верств населення.

Нарешті, висвітлення управління соціальною роботою буде неповним без аналізу інструментальної бази, до якої відносяться: моральні та правові норми, інституціональні та не інституціональні засоби соціальної політики. Класифікація інструментарію соціальної політики прив'язується до методів управління соціальною діяльністю. На основі літератури із питань управління соціальною роботою можна дійти висновку, що сьогодні ще немає чіткого розподілу між інструментарієм соціальної роботи і інструментарієм управлінської діяльності в галузі соціальної роботи. І це є проблема, яку також треба вирішувати найближчим часом.

Так, наприклад, інструменти соціальної роботи в літературі класифікуються так: соціально-психологічні – співчуття, співпереживання, увага; матеріально-економічні – фінансові трансфери (фінансова допомога); не фінансова, безготівкова, індексація, компенсація, близька до готівки допомога; оподаткування, податкові пільги (податкові видатки); послуги; кредит на оплату послуг; заохочення бажаної діяльності; інформація; спеціальні стягнення; угоди; правові статуси; заходи стосовно взаємодії груп та установ; права на приватні вимоги або захист; вторинні ефекти інших галузей політики або мультиплікаційний ефект; підтримка, благодійність; духовно-ідеологічні –

¹ Див.: Менеджмент социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова, А. И. Войтенко. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – С. 42.

інформація, мислеформи, архетипи, мета життя, сенс життя, плани, програми, консультування, рекомендації; організаційно-правові – норми, стандарти, заборона або обмеження, програмно-цільове планування, моделювання, проектування.

У той же час теоретична думка може опрацювати цю проблему і подати для засвоєння більш-менш “чисту” класифікацію інструментарію соціальної політики, яка для досягнення своїх цілей може використовувати певний набір інструментів. Поданий нижче матеріал ґрунтується на аналізі, зробленому Теренсом Ганслі (Канада) та Оленою Івановою (Україна).

Одним із “найулюбленіших” інструментів в Україні вважають фінансову допомогу, якою намагаються покращити всі існуючі соціальні негаразди. Інструмент, безумовно, необхідний, але ефективність соціальної політики в Україні буде низькою, якщо, захопившись фінансовими (грошовими) виплатами, не розглядатимуть можливостей паралельного використання інших інструментів соціальної політики.

Часто ефективнішим виявляється надання безготівкової допомоги. Прикладами такої допомоги є житлові субсидії, часткове зменшення вартості товарів та послуг тощо.

Оподаткування. Важливим аспектом застосування цього інструмента в Україні на сьогодні є введення податкових пільг (для малозабезпечених сімей, на утриманні яких перебувають важкохворі або інваліди, котрі потребують постійного догляду і при відсутності останнього потрапляють під опіку держави; для молодого подружжя при народженні дитини; для сімей, які всиновлюють, беруть на утримання (fostering) дитину або людину похилого віку; для безробітних, що починають власний бізнес).

Послуги. Перекваліфікація на більш конкурентоспроможну спеціальність, хоча з першого погляду вона потребує більше затрат, проте ефективніша за наслідками, ніж довготривале надання допомоги по безробіттю; послуги по догляду вдома за самотніми інвалідами та людьми похилого віку в багатьох випадках

вдало замінюють утриманням їх у будинках-інтернатах для старих та інвалідів.

Безумовно, профілактичні заходи обходяться державі дешевше, ніж боротьба з наслідками; в Україні їм приділяють увагу, але аналіз ситуації, що склалася, доводить, що ця увага недостатня.

До групи інструментів соціальної політики, що використовуються для профілактичних заходів, можна віднести:

- ♦ консультивання, рекомендації чи заохочення бажаної діяльності. Консультаційні та рекомендаційні програми щодо підтримання здорового способу життя, планування сім'ї, профорієнтаційне консультивання;

- ♦ інформування. Інформація про наслідки, що їх може спричинити та чи інша діяльність (вживання наркотиків, тютюну, можливі шляхи отримання ВІЛ). Обізнаність людей щодо існуючих соціальних установ, видів соціальної допомоги, соціальних програм підвищують їх дієвість. Інформаційної підтримки потребуватимуть пенсійна реформа і програма адресної допомоги;

- ♦ заборону або обмеження певних дій. Заборона будь-якої дискримінації, зокрема при прийомі на роботу; заборона або обмеження реклами тютюну, алкоголю;

- ♦ спеціальні стягнення за персонально чи соціально небезпечну поведінку у формі штрафів, додаткових податків. Наприклад, зловживання алкоголем та тютюном веде не тільки до "саморуйнування", але й має вплив на оточуючих (зокрема "пасивне куріння"), що призводить до зростання витрат на лікування осіб, котрі постраждали внаслідок цього. В деяких країнах – що можна запозичити Україні – встановлено штрафи за паління в громадських місцях. У нещодавно прийнятому в Україні Законі про рекламу алкоголю і тютюну передбачено додатковий податок на соціальну рекламу.

Також хотілося б звернути увагу на можливість використання у нас деяких інших інструментів соціальної політики:

■

- Правові статуси. Надання статусів, що дають певні права та визначають обов'язки держави перед їхніми носіями (статус ветерана війни, ліквідатора аварії на ЧАЕС, безробітного, біженця, народного депутата), широко використовують в Україні. Внаслідок цього, як і в інших країнах, можемо спостерігати зростання “менталітету заслуг” – люди починають дуже багато очікувати від держави, що особливо небезпечно в період, коли ресурси держави обмежені. Ситуація в Україні потребує перегляду існуючих статусів та розгляду надання деяких нових (наприклад, статусу частково безробітного, що дасть можливість замість субсидування заробітної плати державою на безперспективних підприємствах включити людину в активний пошук перспективної роботи, надати можливість перекваліфікації через службу зайнятості).

- Для розв'язання деяких проблем у сфері зайнятості, соціального захисту використовують різноманітні Угоди. А саме: міжнародні угоди між країнами щодо регламентації трудової міграції, пенсійного забезпечення мігрантів; угоди між соціальними партнерами – тарифні угоди про субсидування модернізації нерентабельних чи застарілих виробництв для запобігання безробіттю та інші.

- Заходи стосовно взаємодії груп населення та установ. Це інструмент, на який варто звернути пильну увагу і який найменше використовують в Україні головним чином через нерозробленість механізму застосування, недосконалість правового регулювання. Це може бути впровадження пенсійних програм за місцем роботи, створення інших соціальних програм, доповнюючих або альтернативних державним. Сюди також відносимо більш-менш знайоме в Україні укладання колективних договорів.

Тут не можна оминати того факту, що подана нами інвентаризація інструментарію управління соціальною роботою є ще дуже далекою від свого завершення. Зважити хоча б на те, що тут немає визнаного фахівцями інструменту з сучасного управлінського арсеналу – комплексно-цільові програми, які концентрують людські, фінансові, матеріальні та інші ресурси на актуальних

напрямок соціальної роботи, селекціонують та відбирають для практики передові форми роботи соціальних працівників.

Позитивним прикладом тут може бути комплекс програм, що втілював у життя Український державний центр соціальних служб для молоді під керівництвом С. В. Толстоухової¹. Серед них особливо відзначимо такі комплексні програми: “Соціальна підтримка сім’ї”, “Профілактика негативних явищ у дитячому та молодіжному середовищі”, “Сприяння працевлаштуванню та вторинній зайнятості молоді”, “Соціальна робота з призивною молоддю та військовослужбовцями”, “Всеукраїнська школа волонтерів”, “Організаційний розвиток системи центрів ССМ” та інші.

Особливого піклування з боку органів вищого рівня повинна мати нормативна база соціальної роботи, яку теж треба розглядати як інструментарій управління. Нагадаємо, що лише 28 червня 1996 року було ухвалено Конституцію нової держави, яка оголосила Україну правовою та соціальною державою, закріпила соціальні права громадян, зокрема право на соціальний захист. Однак очікуваної миттєвої стабілізації соціального організму країни не відбулося. Причина цього полягає у тому, що гарантовані Основним Законом права на практиці не реалізуються.

До того ж треба згадати, що тільки восени 1997 року було ухвалено першу урядову програму із соціальної політики. До цього можна додати ще з десяток законів України, які регламентують окремі фрагменти соціальної роботи. Але цього виявляється надто мало для її нормального протікання. Галузь не може ефективно функціонувати без стандартів та нормативів.

Здається, було б дуже бажаним для підвищення якості управління соціальною роботою додатково проаналізувати інструментарій соціальної політики і “прив’язати” його, з одного боку, до методів управління соціальною роботою, а з

¹ Комплексні програми центрів соціальних служб для молоді / за ред. С. В. Толстоухової. – К. : УДЦССМ, 2001. – 204 с.

другого – уточнити “чутливість” до них різних об’єктів, що створюють сучасне проблемне поле соціальної роботи в Україні.

Перехід світової спільноти до інформаційної фази надзвичайно актуалізує використання системою управління соціальною роботою такого універсального інструментарію, як інформація. Її вплив на якість функціонування органів управління цією галуззю багаторазово зростає у зв’язку з застосуванням комп’ютерної техніки та програмно-математичного забезпечення¹.

Завдяки збагаченню матеріально-технічної бази управління соціальною роботою комп’ютерними мережами у практику надійно увійшов системний підхід до вирішення соціальних проблем населення країни. Цей факт, на жаль, також ще не знайшов адекватного віддзеркалення як у свідомості політиків, так і у свідомості кадрів соціальної роботи.

У той же час навіть поверховий погляд на цей безперечний факт наводить на думку про те, що підготовка кадрів соціальних працівників повинна набути зовсім іншого виміру. Вона повинна перейти від фактологічної концепції до методологічної парадигми.

Практики, у свою чергу, повинні зважити на те, що принципово змінюються умови їх праці, значно зростають темпи соціальної роботи, відкривається можливість багатофакторної оптимізації соціальних процесів.

При вивченні проблем управління соціальною роботою не можна обійти питання про критерії та показники їх ефективності. Це питання не знімається ні за яких обставин. Коли реалізується успішна соціальна політика, то відшукуються резерви, що ведуть до подальшого її удосконалення.

Неефективна ж соціальна політика (або, як кажуть у народі, “погана соціальна політика”) – це теж політика. Тому важливо розуміти як передумови, так і механізм формування соціальної політики, а також вміти

¹ Див.: Менеджмент социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова, А. И. Войтенко. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – С. 192-230.

аналізувати наслідки такої політики. Чимало змін впроваджувалося в Україні без належної наукової та експериментальної підготовки. Доволі часто бракувало фази планування змін, тобто визначення механізму виконання.

Тут варто відзначити й той факт, що у нас невирішеність соціальних питань та зубожіння значної частини населення, великі суми заборгованості з виплат заробітної плати та пенсій, вимушені простой у багатьох галузях виробництва й відповідно приховане та відкрите безробіття, стагнація медицини, сфери послуг, освіти, науки та культури, низький рівень динамізму української економіки, недостатня реакція сфери виробництва на стабілізаційні процеси в макроекономіці є результатом незавершеності реформ, їх фрагментарності, а в деяких випадках і суперечностей.

Тож питання вибору критеріїв та показників ефективності управління соціальною роботою є одним із найважливіших, оскільки саме науково обґрунтований критерій та раціонально сформована база показників дають змогу раціонально використовувати професійну працю соціальних працівників, ведуть до значної економії робочого часу управлінського корпусу, знижують шум у каналах системи управління, знижують тиск на органи державної статистики. Але це питання, яке постійно потребує уваги з боку науки, і від його позитивного вирішення залежить, як працює система управління.

Отже, це питання часу і спеціального дослідження, а може, навіть, і декількох досліджень. Зауважимо тут тільки одну принципову річ – критерій завжди треба шукати за межами явища, яким керує орган управління, а система показників якості управління соціальною роботою ґрунтується на носіях, що присутні у явищі, яке досліджується.

Нарешті, останнє – управління соціальними процесами без соціального контролю – нонсенс, бо тоді система не має зворотного зв'язку. Така система нечутлива до протиріч, що виникають і накопичуються в соціальній системі.

Відкриття принципу зворотного зв'язку стало видатним відкриттям не тільки для розвитку техніки, але й мало винятково важливі наслідки для розуміння сутності процесів адаптації, управління і самоорганізації. Зворотні зв'язки є основним чинником у формуванні системних властивостей і тезаурусу систем у цілеспрямованій поведінці. Принцип зворотного зв'язку Н. Вінер називав “посохом сліпого” і “секретом життя”, а французький біолог П. Латиль “секретом загальної упорядкованості (організованості)”. Будь-яка функціональна система при ефективному використанні негативного зворотного зв'язку стає самовдосконалюючою, розвивається еволюційно і не потребує перебудови¹.

Є два принципові шляхи формування ланки зворотного зв'язку. Перший з них пов'язується з контролем з боку громадської думки, а другий – з використанням інтелекту експертів. На нашу думку, в якісному відношенні більш ефективний, а у фінансовому розрізі більш дешевший – це другий шлях. У повсякденному житті, у разі виникнення загрози здоров'ю, людина звертається до фахівця, а не клопочеться про те, що з цього приводу віддзеркалює громадська думка. Тому експертна оцінка є більш слушною та бажаною, ніж інструментальна, і в галузі визнання якості управління соціальною роботою.

Передумови сучасної соціальної політики в Україні, що склалися у середині 90-х років минулого століття, мало в чому змінилися і на початок XXI ст. Нагадаємо, що у 1995 році майже 80 відсотків сімей отримували соціальні виплати, грошові допомоги чи компенсації з бюджетів усіх рівнів, соціальних фондів та за рахунок коштів підприємств та організацій. Чисельність пенсіонерів становила 14,5 млн чоловік; 1,5 млн молодих людей, які навчалися, отримували стипендію; 5,6 млн громадян отримували грошову допомогу на прожиття; різні види грошових субсидій та компенсацій мали 3,5 млн громадян, які постраждали від чорнобильської катастрофи; 1,4 млн сімей призначено субсидії на утримання житла, майже одному мільйону

¹ Див.: Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации. – М. : ВЛАДОС, 1994. – С. 76.

малозабезпечених громадян було надано грошову допомогу в осінньо-зимовий період; 450 тис. самотніх непрацевдатних громадян отримували постійну допомогу вдома; понад 50 тис. громадян похилого віку перебували на повному державному утриманні; 74 тис. громадян мали підтримку як безробітні; майже 300 тис. громадян відшкодовувалися збитки, заподіяні внаслідок травм на виробництві. Крім того, кожний третій громадянин України мав право на безкоштовний проїзд у міському транспорті; 3,6 млн громадян сплачували лише частину коштів за утримання житла; 6,1 млн громадян – за електроенергію; 6,3 млн – за газ; 1,5 млн громадян – за користування телефоном. Окрім того, існувало ще декілька десятків різноманітних пільг, серед яких: безкоштовний проїзд залізницею, пільгове оподаткування доходів громадян, придбання житлових приміщень за цінами, нижчими від їхньої вартості, безкоштовне або пільгове забезпечення автомобілем¹.

Не будемо перевантажувати аналіз численними ілюстраціями про стан системи стратегічного управління соціальним розвитком України. Краще зупинимось на інших моментах, які мають принципове значення для підвищення ефективності стратегічного управління соціальною роботою.

Серед таких елементів ми вбачаємо ідеологію вирішення проблем даного типу, розуміння сутності та змісту, головної функції та мети соціальної політики та деяких інших складових управлінської діяльності.

Найсуттєвішим елементом, який явно недооцінюється парламентаріями та кадрами державного управління, є ідеологія соціальної політики. Справа тут полягає у тому, що залежно від того, яка ідеологія буде покладена в її основу, поведінка суб'єкта управління соціальною роботою набуде рис сталості та передбачуваності.

Вагомий вплив ідеології на управління соціальною роботою можна оцінити за наслідками підготовки кадрів, які спостерігаються на теренах Європи. Так, відомо, що система підготовки соціальних працівників у Європі

¹ Див.: Гальчинський А. Україна: поступ у майбутнє. – К., 1999.

історично складалась у контексті чотирьох головних ідеологічних доктрин: християнства, філантропії, фемінізму та соціалізму. Їх розведення у ході аналітичної роботи над узагальненням тенденцій не виключає того факту, що ці традиції нерідко глибоко взаємопроникають одна в одну, а також того, що при розгляді практики соціальних працівників звичайно є проблематичним розпізнати ідеологічний дух їх підготовки¹.

В Україні принципово може реалізуватись, на нашу думку, три ідеологічні концепції: ліберальна, коли відповідальність за соціальний розвиток буде покладена на плечі особи, сім'ї, трудового колективу; патерналістська – комуністичного або соціал-демократичного окрасу, коли держава буде брати на себе фіскальну функцію з наступним перерозподілом накопиченого; нарешті, змішана, коли працездатне населення, навіть певна частка інвалідів, повинно забезпечувати вирішення своїх проблем самостійно, а держава візьме на себе відповідальність тільки за виключно специфічні групи інвалідів та дітей-сиріт.

На жаль, система державного управління, до якої належить і “стриножений” суб'єкт управління соціальною роботою, принципово не визначилась з ідеологічним аспектом свого функціонування на найближчу перспективу. Про це яскраво свідчить аналіз пріоритетів соціальної політики України на 2000 – 2004 роки, що ґрунтовно викладені в Указі Президента України від 24 травня 2000 року, в якому чітко зазначається, що вони є похідними від визначеної стратегії економічного розвитку та фінансової стабілізації країни².

Аналіз семантики вищенаведеного документа свідчить про те, що суб'єкт державного управління мислить застарілими стереотипами, оскільки мова йде про розбудову саме “системи соціального захисту” всього населення

¹ Див.: *Лоренц Уолтер*. Соціальна робота в змінюючійся Європі. – Амстердам – Київ, 1997. – 199 с.

² Див.: Указ Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” // 25 травня 2000 року № 717/2000.

країни, а не про забезпечення самостійного соціального розвитку працездатного населення.

Логіка нового етапу перетворень передбачає, що визначальні напрями соціальної політики повинні дедалі більше зосереджуватися на працюючому населенні. Не послаблюючи піклування про малозабезпечених (це було і залишається обов'язком держави), соціальна політика має крок за кроком утверджувати умови, що дають кожному трудівникові можливість підвищувати свій добробут завдяки особистому трудовому внеску, підприємництву та діловій активності, реалізації в процесі приватизації частки державної власності.

На одне з чільних місць у соціальній політиці поставлено проблему глибокого реформування системи заробітної плати. Причому, ці зміни не можуть бути здійснені як одноразовий акт. Зрозуміло, вважають автори концепції нової соціальної політики, що соціальна й економічна політика є взаємозалежними, і без розвитку виробництва важко говорити про нові принципи організації оплати праці з тією специфікою, що тепер захисту підлягає усе населення країни.

Таким чином, ідеологія поведінки системи державного управління свідчить про те, що автори соціальної реформи знаходяться у полоні старих уявлень про сутність та зміст соціальної політики. Неефективна соціальна політика веде до формування соціальних загроз для будь-якої держави, а для такого молодого утворення, як незалежна Україна, це актуально удвічі. Тут мова йде про те, що найбільшу загрозу для країни становить зростання майнового розмежування населення країни, нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів та різкий ріст рівня бідності в країні.

Тому на практиці соціальна політика є важливим інструментом управління країною, бо вона є основним джерелом соціальної безпеки, яка гарантує гомеостаз або стабільність функціонування соціального організму країни. Остання розглядається в науковій літературі, понад усе, як можливість людини задовольнити свої потреби, органічно

поєднати особисті та суспільні інтереси. Вона досягається тоді, коли забезпечується нормальний рівень життя населення, який віддзеркалює рівень задоволення матеріальних та духовних потреб людини, і складається з декількох компонентів: розміру реального душевого доходу; обсягу благ та послуг, що використовує особа; забезпеченості житлом; доступом до освіти, медичного та культурного обслуговування; екологічною безпекою та ін.

Головними об'єктами соціальної безпеки є особистість – її права та свободи, різні соціально-демографічні групи з врахуванням їх специфічних особливостей, суспільство – його матеріальні та культурні цінності, держава – її конституційний лад, суверенітет та територіальна цілісність. При цьому власні структури, у тому числі й менеджмент соціальної роботи, повинні розглядатись як інструмент, що призначений для створення сприятливих умов для розвитку особистості, суспільства і самої держави у межах усього спектру можливостей. Усе це потребує іншого відношення до соціального розвитку, іншого підходу до безпеки життєдіяльності, інноваційних ідей, рішень, організаційних структур та механізмів забезпечення якісної соціальної роботи на сучасному етапі розвитку України.

У зв'язку з цим важливою є оцінка сутності соціальної політики, оскільки у світлі різних методологічних підходів вона має виглядати по-різному. І це цілком природно. Якщо із точки зору індуктивного підходу сутність соціальної політики полягає у наданні соціальної допомоги найбільш вразливим верствам населення, то при дедуктивному фільтрі вона виглядає як наукове визначення меж необхідної праці, що направлена на підтримку творення та відтворення особистості з метою забезпечення саморуху соціального організму країни.

Наступним кроком у гносеологічному аналізі соціальної політики після визначення її сутності є виявлення та порівняння її змісту, що розкривається як внутрішній стан, сукупність процесів, що характеризують взаємодію утворюючих систему управління соціальною роботою між собою і з середовищем і зумовлюють їхнє існування і зміну;

в цьому сенсі самий зміст соціальної політики виступає як процес.

Тож як виглядає ця специфічна сукупність процесів при аналізі соціальної політики крізь призму двох вищезазначених методологічних фільтрів? Наш аналіз доводить, що у випадку дедуктивного підходу він, зміст, формулюється як розробка та реалізація системи практичних заходів по забезпеченню безконфліктного співіснування та зближення соціальних груп, а також підтримка необхідних пропорцій у розвитку різних сфер способу життя населення.

У протилежному випадку, як впливає з Указу Президента України, про який йшла мова вище, – це забезпечення розвитку народонаселення, удосконалення трудових відносин, реформування системи соціального страхування, захист громадян як споживачів, гуманітарна сфера, регіональна соціальна політика, механізм здійснення соціальної політики¹. Різниця, як видно, суттєва у розумінні заходів, які повинні забезпечити органи державної влади у тому й іншому випадках.

Тут важливо зробити ще одне зауваження. Воно стосується того, що у випадку аналізу соціальної політики крізь призму індуктивного підходу добре видно, що тут превалюють процеси, які націлені на обслуговування зовнішнього середовища, тобто детермінуються умовами. У протилежному випадку домінують процеси, що впливають з підстави або визначаються потребами соціального життя людини і соціальної сфери суспільства і мають за мету забезпечення ефективної їх взаємодії у складі соціального організму країни.

Стратегія політичних сил, що реально сьогодні здійснюють керівництво країною відносно менеджменту соціальної роботи, викладена в документах Верховної Ради України, Указах Президента України та Кабінету Міністрів України.

¹ Див.: Указ Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” // 25 травня 2000 року № 717/2000.

Найважливішими завданнями галузевого менеджменту у документах державних інституцій визначено:

- ♦ розвиток трудового потенціалу;
- ♦ формування середнього класу;
- ♦ недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів;
- ♦ проведення пенсійної реформи;
- ♦ надання адресної допомоги незахищеним верствам населення;
- ♦ всебічний розвиток освіти, культури;
- ♦ поліпшення охорони здоров'я.

В Указі Президента України “Про стратегію подолання бідності” від 15 серпня 2001 року основними визначені такі завдання подолання бідності:

- ♦ створення економічно-правових умов для збільшення доходів і зростання економічної активності працездатних громадян;
- ♦ підвищення ефективності соціальної підтримки найбільш уразливих груп населення шляхом реформування системи соціального захисту;
- ♦ політика подолання бідності має поєднуватись з політикою становлення середнього класу.

Форми соціальної політики – це засіб самовиявлення та реалізації її змісту. При цьому відомо, що визначення соціальної політики є водночас і визначення її форми, оскільки вона є щось установлене і завдяки цьому відмінне від того, форму чого воно складає; визначеність соціальної політики як якість єдина зі своїм буттям.

Оскільки в цьому випадку йдеться про соціальну політику як організаційну діяльність, то ми тут маємо справу відповідно не з натуральною формою, в якій перебуває перша природа, не з суспільними відносинами, у яких існує друга природа, а з формою перетвореною, причому тричі. Це принципово для розуміння змісту та форми організаційної діяльності суб'єкта управління соціальною роботою. Перший раз натуральна форма зазнає змін, відбиваючись у голові людини, а другий – в суспільній свідомості, у результаті чого вона застигає у вигляді

суспільних відносин, третій рівень відбиття – це перетворення суспільних відносин, соціальних (у вузькому сенсі – авт.) за походженням у високих формах абстрактного мислення особистості. Їх існування можливе уже в більш символічній оболонці – цифровій або нормативній. Ясно, що тут мова повинна йти про нормативи, згідно з якими упорядковується поведінка не тільки об'єкта соціальної політики, але й суб'єкта управління соціальною роботою.

Цікаво також порівняти на основі протилежних методологічних установок пріоритетні напрямки соціальної політики, які утворюються на основі комплексності її форм. Якщо виходити з Указу Президента України, то в ньому чітко записано, що “пріоритетами соціальної політики є створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня населення, розвитку трудового потенціалу, народонаселення, формування середнього класу, недопущення надмірної диференціації населення країни за рівнем доходів, проведення пенсійної реформи, надання адресної підтримки незахищеним верствам населення, всебічного розвитку освіти, культури, поліпшення здоров'я населення”¹.

На жаль, цей важливий документ, про який йдеться, є чим завгодно, але тільки не продуктом кваліфікованої управлінської праці, оскільки в ньому відсутні нормативи. Це є типовий зразок декларативного характеру поведінки системи управління, яку вона має завдяки низькій кваліфікації виконавців, що його готували. До цього треба ще додати методологічну нерозбірливість розробників цього документа, яка проглядається у формулюванні його розділів, коли поряд з розділами “Забезпечення розвитку народонаселення” (Розділ 1) або “Удосконалення трудових відносин” (Розділ 2) стоїть розділ 5, що має назву “Гуманітарна сфера”.

Такий документ не здатен, на нашу думку, суттєво вплинути на управління соціальною роботою, оскільки він лише створює “шум” у комунікаційних каналах, що

¹ Див.: Указ Президента України “Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” // 25 травня 2000 року № 717/2000.

обслуговують органи державної влади. У кращому випадку він може спрацювати як пропагандистська листівка, тобто привернути чийсь увагу до проблеми. Це можуть бути керівники галузі або більш нижчих рівнів управління, або працівники засобів масової інформації, які використовують його як засіб тиску на владу.

У світлі дедуктивного аналізу стратегії поведінки системи управління соціальною роботою провідними у соціальній політиці повинні бути такі напрями: загальна мета та проміжні цілі і порядок їх досягнення (розбудова дерева цілей), що повинні досягти об'єкт із суб'єктом у ході сумісної діяльності і які детермінуються потребами соціального організму країни; зміна стану або морфології та функціональних характеристик об'єкта соціальної роботи; нормативи оптимізації поведінки суб'єкта соціальної політики; удосконалення механізму або технології взаємодії об'єкта з суб'єктом управління соціальною роботою.

По-різному виглядає і головна функція соціальної політики. В одному випадку її можна розглядати, якщо йти від практики, як вирівнювання суспільного стану особистості або колективів, що ґрунтується на організаційній діяльності системи управління державою. У другому, коли рух здійснюється з інтересів цілого, – це поставка в соціальний організм країни особи, сукупного працівника або специфічних груп населення певного рівня розвитку, які є головною рушійною силою в родовому соціальному організмі. У світлі цієї тези ідею формування середнього класу для забезпечення сталого розвитку країни у вищезгаданому Указі Президента можна розглядати як провідну функцію соціальної політики на сучасному етапі розвитку України.

Є різниця і в тому, як виглядає і головна мета соціальної політики. Якщо виходити з потреб індивіда, то її коректно розглядати як надання державою або приватними фондами матеріальної, духовної та інших видів допомоги особистості для забезпечення комфортного відчуття об'єкта соціальної політики. Звідси впливають і методи соціальної політики. Якщо цю ж позицію оцінити з інтересів

макрорівня, то картина змінюється на протилежну і тепер її справедливо пов'язувати з формуванням громадянського суспільства або з забезпеченням саморуху соціального організму країни.

Головними умовами досягнення мети соціальної політики є забезпечення морфологічної цілісності та сталого функціонування соціального організму країни. Ці умови можна розглядати як завдання соціальної політики, які впливають із ситуації, що склалась на даний період часу, і фази розвитку країни або навколо конкретної особистості. Виконання цих та інших завдань автоматично веде до реалізації мети соціальної політики.

Отже, на основі вивчення сучасної літератури можна дійти висновку, що на питання про співвідношення соціальної політики та менеджменту соціальної роботи немає однозначної відповіді. Одночасно слід відмітити, що таку ж проблему первинності та вторинності у співвідношенні має не тільки соціальна політика та менеджмент соціальної роботи, а й багато інших співвідношень, наприклад, співвідношення особистості людини та суспільства, економіки та політики та деякі інші. Тут існує, як мінімум, два підходи, що висвітлюють його з протилежних позицій: генетичного та функціонального вимірів.

Згідно з генетичним підходом менеджмент соціальної роботи є первинним, оскільки виникає на основі потреб соціалізації особистості людини та потреб формування громадянського суспільства. У той же час, згідно з функціональним підходом, картина має протилежний вигляд, тобто первинною є соціальна політика держави або установи, під яку має пристосовуватись управління соціальними процесами на більш нижчих рівнях соціальної роботи.

При цьому у дзеркалі генетичного підходу стратегічний рівень менеджменту соціальної роботи має вписати її, соціальну роботу, в соціальний організм країни, а в дзеркалі функціонального підходу, навпаки, вона, соціальна політика, направляє менеджмент соціальної

роби в загальний ритм життєдіяльності соціального організму країни. Компроміс тут досягається завдяки тому, що будь-яка соціальна політика в стані розробки є продуктом узагальнення специфіки саморозгортання соціальної роботи, а на стадії сталого функціонування вимагає від інших підкоритися її вимогам. Одночасно ці вимоги слід розглядати як вимоги більш потужного цілого, яким є соціальний організм країни.

Одночасно треба зауважити, що в загальноєволюційному процесі життєдіяльності соціального організму країни як соціальна політика, так і стратегічний рівень менеджменту соціальної роботи співпадають за головними своїми характеристиками: сутністю, змістом, метою, завданнями, засобами реалізації, методологічною базою експертизи, якості розробки та реалізації управлінських рішень.

Співпадіння соціальної політики та стратегічного рівня менеджменту соціальної роботи в майбутньому може дещо зменшитись за рахунок того, що до керівництва соціальним розвитком країни у подальшому будуть залучені опозиційні політичні сили, які можуть пропонувати, головним чином, політичні партії, принципово нові методи вирішення соціальних проблем особистості, по-іншому будуть підтримувати функціонування громадянського суспільства в Україні, що потягне за собою зміну характеристик соціальності української держави.

6.2. Типологія менеджменту соціальної роботи

Типологізацію менеджменту соціальної роботи є сенс розглянути у такому ключі, як її виклав у навчальному

посібнику “Соціальна робота” М. В. Туленков¹. Цей автор, у свою чергу, спирається на загальну класифікацію (або типологію) управління, що запропонував Г. В. Щокін² (див. рис. 1).

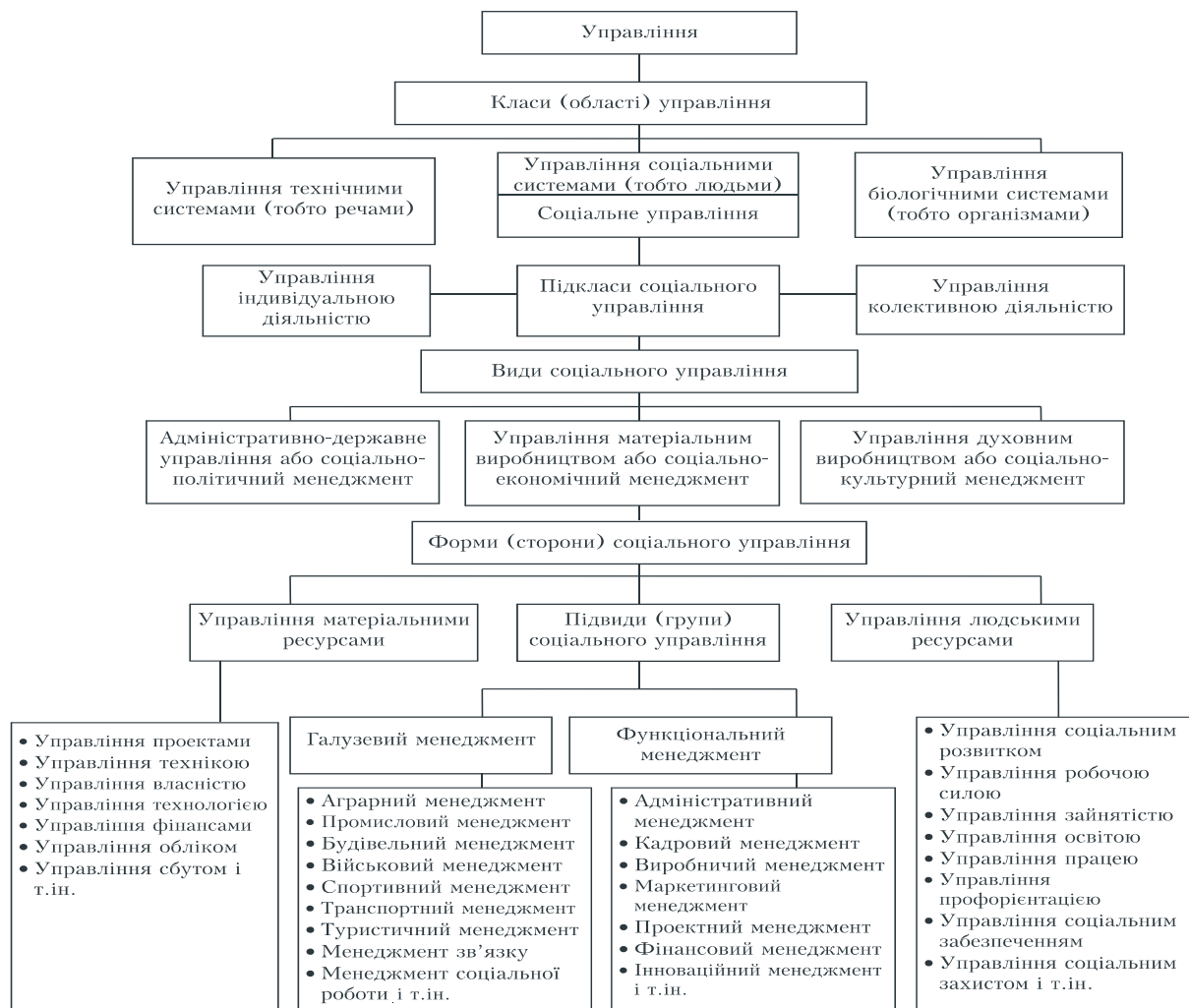


Рис. 1. Класифікація (типологія) управління (за М. В. Туленковим)

Взагалі термін “менеджмент”, на думку багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, правомірно відносити лише до класу управління соціальними системами. Тому, саме в цьому контексті розрізняють соціально-політичний менеджмент, менеджмент виробничої сфери та менеджмент невиробничої сфери, зокрема, й

¹ Див.: Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи : навчальний посібник. – К. : ДЦССМ, 2003 // Соціальна робота. Кн. 7. – 276 с.

² Щокін Г. В. Теорія соціального управління : монографія. – К. : МАУП, 1996. – С. 7-9.

менеджмент соціальної роботи. Як і управління, термін “менеджмент”, окрім вище перерахованих основних його видів, включає ще й відповідні рівні (організація (тобто установа, заклад, підприємство) – регіон – галузь – сфера – країна), а також основні форми (менеджмент матеріальних ресурсів і менеджмент людських ресурсів) та численні підвиди (фінансовий менеджмент, кадровий менеджмент, маркетинговий менеджмент і т. д.).

Водночас, як показує аналіз, однією з найважливіших тенденцій сучасного менеджменту загалом і менеджменту соціальної роботи зокрема (як типу управління установою соціальної роботи в умовах ринкових відносин) є його диверсифікованість, яка головним чином являє собою сполучення різноманітних форм, підходів, цілей, об’єктів управління, функцій і т. ін. Ці тенденції викликані, насамперед, потребами реальної соціальної практики, головною із яких є диверсифікованість суспільного виробництва товарів і послуг. Однак і внутрішні потреби самого менеджменту також змушують його диверсифікуватись. Це потреби раціонального використання управлінського потенціалу, його організаційних форм, що мають відповідати на сучасному етапі стратегії і динаміці суспільного розвитку, а також орієнтувати на якість і ефективність управлінської діяльності.

У той же час управління в сучасному суспільстві за своїми типами та видами дуже різноманітне, а кількість його альтернатив збільшується залежно від ступенів (етапів) розвитку суспільства, людини і виробництва. Адже успішно управляти будь-якою соціальною системою – це, крім всього іншого, ще й уміння вдало й обґрунтовано вибирати той чи інший тип (вид) управління, який буде найбільш придатним і ефективним в конкретних умовах. А для цього менеджерам соціальної роботи вкрай необхідно знати не тільки можливі типи управління, але й мати відповідні методики їхнього вибору.

Типологія менеджменту соціальної роботи таким чином, яка являє собою упорядковане розмаїття типів і видів

управління, ще недостатньо висвітлена в сучасній науково-методичній літературі. Однак в організації сучасних управлінських знань вона виконує, на наш погляд, дві основні функції. По-перше, вона, показуючи можливі типи управління, дозволяє глибше зрозуміти, як здійснюється управління соціальною роботою, від чого залежить його успіх. А по-друге, типологія менеджменту дозволяє ще й розкрити сутнісні властивості і характеристики видових особливостей менеджменту соціальної роботи.

Поряд з цим, типологія менеджменту соціальною роботою надає також істотну допомогу управлінському персоналу у вирішенні багатьох проблем практичного використання управлінських знань, тому що вона показує, як розмаїтість умов, у яких здійснюється управління, вимагає не просто побудови одного якогось варіанта менеджменту, а вибору оптимального варіанта за визначеними правилами типологічного аналізу і подальшого його коригування на основі додаткових критеріїв, виходячи із конкретних обставин. Одне слово, типологія – це упорядковане і систематизоване уявлення про менеджмент соціальної роботи. Виходячи із цього, правомірним, на наш погляд, буде виділення двох різновидів типологічного аналізу менеджменту соціальної роботи: дуалістичної та багатокритеріальної (або багатofакторної) типологій¹.

Перший різновид типологічного аналізу відбиває дуалістичний підхід до визначення типів управління соціальною роботою, згідно з яким вони виділяються за двома протилежними характеристиками, які не виключають, а доповнюють одна одну в конкретних умовах управлінської діяльності. До таких типів відноситься внутрішній (інтра-) та зовнішній (інфра-) менеджмент, стратегічний і тактичний менеджмент, формальне й неформальне, стає й нестале, централізоване й децентралізоване, традиційне й інноваційне, професійне та непрофесійне управління тощо (див. рис. 2).

¹ Див. більш докладніше: *Туленков Н. В.* Введение в теорию и практику менеджмента : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1997. – С. 14-31.

У той же час дуалістичний підхід щодо визначення типології менеджменту

соціальної роботи, хоча і має свою певну цінність для розуміння характеристик управління соціальною роботою, є дуже обмеженим.

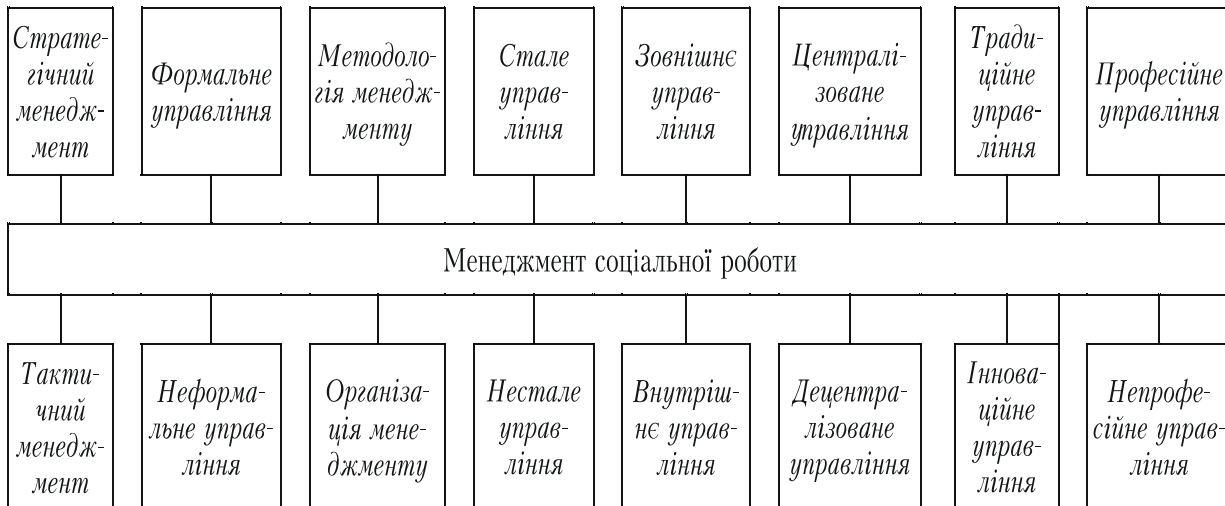


Рис. 2. Дуалістична типологія менеджменту соціальної роботи

Дійсно, що означає “централізоване і децентралізоване управління соціальною роботою”? Ні те, ні інше не існує в чистому вигляді. Адже в практиці управління соціальною роботою має безліч різноманітних відтінків як централізації, так і децентралізації. Більше того, у реальному управлінні соціальною роботою завжди існує певний ступінь централізації, який може змінюватися під впливом різних обставин як в одну, так і в іншу сторону. Чи, скажімо, “формальне й неформальне управління”. В практиці соціальної роботи існує тільки їхнє сполучення.

Другий різновид типологічного аналізу, або багатокритеріальна типологія менеджменту соціальної роботи (див. рис. 3), дозволяє краще орієнтуватися у видовому розмаїтті управління соціальною роботою, а відтак і більш обґрунтовано обирати його необхідні типи.

За пріоритетами у засобах управління	За пріоритетами ринкових важелів в управлінні	За ступенем організаційної жорсткості управління	За пріоритетами у розподілі повноважень	За пріоритетами ролі менеджера в управлінні	За пріоритетами мотивації управління	За специфікою об'єкта управління	За пріоритетами в організації управління	За ступінню конфліктності (кризисності) управління	За пріоритетами наукового потенціалу в управлінні
Адміністративно-командне управління	Планово-директивне управління	Регламентне управління	Централізоване управління	Автократичне управління	Адміністративний менеджмент	Галузеве управління	Функціонально-виробниче управління	Вірогідно-кризове управління	Політизоване управління
Економічне управління	Мотиваційне управління	Нормативне управління	Децентралізоване управління	Колегіальне управління	Природньо-мотиваційний менеджмент	Диверсифіковане управління	Управління за результатами	Передкризове управління	Наукове управління
Соціально-економічне управління	Цільове управління	Соціально-регулююче управління	Гнучке управління	Корпоративне управління	Мотиваційне управління	Проектне управління	Стратегічне управління	Антикризове управління	Економічне управління
Технократичне управління	Проблемно-орієнтоване управління	Розпорядницьке управління	Ситуаційне управління	Ліберальне управління	Анти-мотиваційний менеджмент	Загально-фірмове управління	Програмно-цільове управління	Стабілізаційне управління	Прагматичне управління

Рис. 3. Багатокритеріальна (або багатофакторна) типологія менеджменту соціальної роботи

Важливо, щоб ті або інші критерії типологічного аналізу не були випадковими, неупорядкованими, а також щоб вони максимально покривали широке поле характеристик і ознак управління соціальною роботою та сучасних практичних проблем його здійснення.

Одним із найважливіших критеріїв багатofакторної типології менеджменту соціальної роботи є пріоритети в засобах управління. Відомо, що можна спиратися на різні засоби управління і, залежно від того, яким засобам надається перевага, управління соціальною роботою може бути адміністративно-командним, економічним, соціально-економічним і технократичним.

Наприклад, адміністративно-командне управління соціальною роботою головним засобом управлінської діяльності (головної опори менеджера) визнає адміністративну вказівку (команду), виконання якої жорстко контролюється, а система відповідальності при цьому адекватна потребам такого контролю. Тут пріоритет, головним чином, надається командному розпорядженню і виконанню передусім завдань, а не людині, яка здійснює реальну справу або потребує певної допомоги.

Економічне управління соціальною роботою характеризується пріоритетом економічних засобів над іншими, у тому числі й адміністративними. Для здійснення такого типу управління необхідна спеціальна підготовка менеджерів, що знають економічні методи управління і розуміють економічні процеси. Однак економічне управління, при усіх своїх позитивних якостях, як і будь-який інший тип управління взагалі, не можна вважати ідеальним. У реальному житті воно часто-густо виявляється не зорієнтованим на врахування соціальних і психологічних факторів, яким у соціальній роботі надається перевага.

Як показує світова практика, людський фактор у сучасному суспільному виробництві відіграє дуже важливу роль, яка постійно зростає у зв'язку з духовним розвитком людини під впливом науково-технічного прогресу, а також загальносвітових тенденцій соціально-культурного

розвитку. Досвід багатьох країн світу і, насамперед, високорозвинутих показує, що управління соціальною роботою має спиратися на людський фактор у комплексному розумінні його прояву, а також враховувати повний перелік динамічних інтересів і потреб особистості. Таке управління соціальною роботою можна назвати соціально-економічним. Воно не заперечує використання економічних засобів впливу, а навпаки – припускає їх, але у сполученні з іншими соціальними засобами. Це управління, у центрі якого – людина, її інтереси, потреби і цінності.

Разом з тим, прискорені тенденції розвитку нової техніки і новітніх технологій народжують і такі уявлення, де вирішальним засобом розвитку суспільного виробництва, а отже, і управління, є техніка і технологія виробничої діяльності. Перебільшення ролі техніки та її протиставлення людині у вирішенні ключових проблем сучасності характерно для так званого технократичного управління. Це такий тип управління соціальною роботою, де панує технократичне мислення, де людина сприймається лише як елемент більш великої технічної системи. При такому типі управління вся увага менеджера поглинена техніко-технологічними проблемами як у виробничій, так і в управлінській діяльності. Інші ж проблеми або просто не помічаються, або вважаються другорядними. Таке технократичне управління за своїми ознаками дуже близьке до адміністративного управління соціальною роботою.

За другим важливим критерієм – пріоритетність ринкових важелів у здійсненні управління соціальною роботою – можна виділити наступні його типи: планово-директивне, маркетингове, цільове і проблемно-орієнтоване управління.

Планово-директивне управління соціальною роботою являє собою такий тип управління, де план відіграє вирішальну роль і ніби поглинає собою все управління. На його розробці зосереджено головну увагу і головні зусилля всього управлінського персоналу, а сам план зводиться у ранг закону, що передбачає беззаперечне його виконання.

Формула такого типу управління – “план за будь-яку ціну”. Однак за сучасної динаміки суспільного розвитку такий тип управління виявляється малоефективним, тому що в планах просто неможливо передбачити всі “зигзаги” і “круті повороти”, що стосуються різних аспектів соціальної роботи, навіть якщо для цього використовуються найсучасніші математичні засоби та новітні комп’ютерні технології.

Іншим типом менеджменту соціальної роботи є маркетинговий менеджмент. Це такий тип управління соціальною роботою, що зорієнтований на ринок послуг і спирається, головним чином, на ринкові механізми соціально-економічного життя. Цей тип управління виявляє свої особливості в різних характеристиках: у структурі системи управління, його механізмах і процесах, у методології й організації управління. При такому типі управління в його керуючій підсистемі обов’язково мається відділ маркетингу, що відіграє вирішальну роль у функціонуванні всієї системи управління, а також у вирішенні всіх найважливіших проблем, пов’язаних із організацією та наданням послуг, їх якістю. До інших підрозділів і служб також висуваються вимоги функціональної оцінки ринкових процесів та потреб клієнтів.

Однак маркетингове управління соціальною роботою в його класичному розумінні не завжди узгоджується з принципами далекоглядності та перспективності управлінських рішень. В управлінській практиці цей тип менеджменту нерідко обмежується лише аналізом поточної ситуації (наприклад, поточних потреб клієнтів), використанням кон’юнктури послуг, пошуком сприятливих засобів конкуренції тощо. Тим часом, за сучасних умов соціального розвитку усе гостріше виявляє себе потреба обліку й передбачення майбутнього, цілеспрямованості щодо розвитку стратегії установи соціальної роботи, її формування та управління нею, включаючи повний облік усіх процесів ринкової економіки та соціального життя.

От чому за цим критерієм можна виділити наступний тип менеджменту – цільове управління соціальною

роботою, яке не заперечує маркетингу і не заміняє його. Воно вдало доповнює маркетингове управління визначенням і передбаченням в соціальній роботі ринкових тенденцій, обліком можливого і ймовірного майбутнього у прийнятті відповідних рішень, а також здійсненням (там, де це можливо) цілеспрямованого впливу на ринкові процеси відповідно до прийнятої стратегії розвитку соціальної роботи. Одне слово, цільове управління – це управління за цілями з максимальним обліком у соціальній роботі усіх ринкових тенденцій розвитку економіки та життєдіяльності соціуму, використання цих тенденцій для зміцнення позицій системи соціального захисту певних верств населення.

Разом з тим, за ринкових умов установам соціальної роботи не завжди вдається чітко сформулювати діючу і реальну мету, а також зорієнтувати на неї управління. Тому виникає ще один тип управління соціальною роботою, іменованій проблемно-орієнтованим. Він характеризується орієнтацією соціальної роботи на вирішення проблем, що виникають у процесі функціонування суспільства в умовах ринку. При такому типі управління проблема соціального захисту людей є головним вихідним фактором щодо розробки й прийняття найважливіших управлінських рішень. Крім того, це таке управління, за якого ринок відіграє лише ту роль, яка визначається виникненням соціальних проблем. Недоліком цього типу управління є деяка стихійність, що виникає при оцінці соціальних проблем. Не завжди існує необхідна ясність критеріїв добору соціальних проблем щодо їх важливості відносно майбутнього, а також сталості і стабільності стосовно соціального захисту та соціального розвитку найбільш вразливих груп населення.

Можна виділити різні типи управління і за ступенем організаційної жорсткості, тобто формалізації і статичності менеджменту соціальної роботи. Адже в управління соціальною роботою організаційно-стабілізуючі його механізми можуть бути сформовані по-різному. Наприклад, можна сформулювати безліч жорстких організаційних

положень (правил), котрі не будуть давати ніякої свободи і творчості діям персоналу, стосовно вироблення та запровадження оригінальних рішень, а можна й зробити цю організаційно-стабілізуєчу частину досить м'якою, але яка при цьому не втрачає свого призначення – забезпечувати організаційну інтеграцію соціальної роботи. За цим критерієм можна виділити регламентне, нормативне, соціально-регулюєче і розпорядницьке управління.

Регламентне управління соціальною роботою – це таке, в основі якого лежить ідея забезпечення погодженості за допомогою ретельно вивірених і добре розроблених регламентів. Регламент – це організаційне положення, що гранично та жорстко вказує види дій, а також умови й обмеження їхнього здійснення. Це, як правило, управління неповоротке, негнучке, що не встигає за потребами клієнтів та реального життя людей, але, в той же час, воно дозволяє якнайкраще побудувати систему контролю, відповідальності і дисципліни.

Нормативне управління соціальною роботою – це, в організаційному відношенні, більш “м'який” тип управління, який будується переважно на відповідних нормативах, що відіграють у ньому вирішальну роль. Нормативи – це такі організаційні положення, які неоднозначно предписують дії персоналу установи соціальної роботи і вимоги до них за допомогою встановлення певного діапазону діяльності, а також середньої величини її організаційної оцінки на підставі диференціації дій за факторами дійсності або умовами управління. Звичайно, нормативне управління будується не лише за нормативами. Воно включає також і регламенти, без яких неможлива реальна організація управління установою соціальної роботи. Однак у нормативному управлінні регламенти складають лише незначну частину у всій сукупності його організаційних норм та положень.

Наступний тип менеджменту соціальної роботи – це соціально-регулюєче управління. Воно відрізняється тим,

що головною опорою в організації соціальної роботи є не формальні положення, а соціально-психологічні зв'язки і відносини в колективі установи, що відбивають взаєморозуміння і взаємопідтримку, взаємоповагу і доброзичливість, розуміння місії (головної мети) установи соціальної роботи та патріотичне відношення до неї. Це досягається за допомогою впровадження спеціальних програм стосовно роботи персоналу, стилю керівництва, обліку людського фактора і системи мотивації визначених аспектів поведінки людей у спільній діяльності. Одне слово, це самоорганізація колективу установи соціальної роботи, яка не вимагає посилення формальних регламентів і нормативів, а достатнім є їх мінімальний обсяг. Цей тип управління використовує, головним чином, нормативи соціально-психологічного характеру: колективні звички, групові норми і цінності, традиції, ритуали, а також відповідні форми взаємовідносин між людьми.

Розпорядницьке управління соціальною роботою спирається, головним чином, на поточні розпорядження та рішення виникаючих проблем на основі оперативного розподілу завдань. Його перевага полягає в тому, що це максимально гнучкий тип управління, який оперативно реагує на усі виникаючі проблеми. Воно виявляється дуже ефективним за певних умов: позитивного соціально-психологічного клімату і невеликих розмірів колективу установи соціальної роботи. На практиці розпорядницьке управління соціальною роботою будується на підставі оперативних розпоряджень менеджера, які фіксуються підлеглими в індивідуальному блокноті, що є основним організаційним документом, за допомогою якого здійснюється контроль діяльності та її регулювання. Однак розпорядницьке управління виявляється неефективним з погляду на рівномірність завантаження персоналу, ритмічність його роботи і дисципліну, а також за умов вирішення стратегічних завдань соціальної роботи.

Різні типи управління соціальною роботою можна виділити і за критерієм розподілу повноважень. Різна концентрація повноважень на різних рівнях управлінської

ієрархії визначає й велику розмаїтість типів менеджменту соціальної роботи. В узагальненому вигляді їх можна звести до наступних чотирьох типів: централізоване, децентралізоване, гнучке і ситуаційне управління.

Централізоване управління соціальною роботою характеризується наростаючою концентрацією владних повноважень при русі до верхніх рівнів ієрархії системи управління. В той же час при русі до нижніх рівнів в тій самій мірі знижуються можливості ініціативи і творчості, оперативного реагування на швидкі зміни ситуації. Така система управління стає неповороткою, інерційною та зорієнтованою лише на глобальні проблеми. Вона також нездатна забезпечувати довгостроковий і стійкий ефект. При цьому в деяких випадках, особливо в умовах тривалого конфлікту чи розпаду установи соціальної роботи, або за умов гострої кризової ситуації, централізоване управління соціальною роботою може мати позитивний (хоча і тимчасовий) ефект, а також виявитися ефективним засобом стабілізації установи та її діяльності.

Децентралізоване управління соціальною роботою, на відміну від вищезгаданого, має гранично низький ступінь централізації. Тут реалізовано такий розподіл повноважень, за якого основним рівнем прийняття управлінських рішень є найнижчий рівень ієрархії установи соціальної роботи. Інакше кажучи, основні повноваження життєдіяльності соціальної системи та її розвитку делеговані (або передані) на нижні поверхи системи управління соціальною роботою. Важливо, що при цьому природньо зберігається ієрархічна будівля установи соціальної роботи (чи іншої системи управління нею), але на верхніх її рівнях зосереджені лише повноваження щодо прийняття окремих, найбільш важливих управлінських рішень стратегічного, координаційного, рекомендаційного або ситуаційного характеру при виникненні кризових етапів функціонування об'єкту управління.

Гнучке управління соціальною роботою – це окремий тип управління, який припускає не жорсткий, а альтернативний йому гнучкий розподіл повноважень на

усіх ієрархічних рівнях системи управління соціальною роботою. Гнучке управління побудовано на процесах делегування, тобто передачі повноважень з одного рівня системи управління соціальною роботою на інший у визначених обставинах функціонування установи соціальної роботи. Це тип флуктурованого ступеня централізації управління залежно від конкретних ситуацій, інноваційних процесів, стратегії або обставин на ринку послуг чи конкурентної боротьби за якість обслуговування клієнтів. Такий тип управління часто-густо виявляється у стилі діяльності менеджерів соціальної роботи; він може визначатися довірою до тієї чи іншої посадової особи або бажанням чи небажанням брати на себе певну відповідальність.

Дуже близьким до гнучкого типу управління є його різновид – ситуаційне управління соціальною роботою, у якому повноваження щодо прийняття управлінських рішень розподіляються залежно від можливих ситуацій. В цьому контексті відомі дослідники ситуаційного підходу в менеджменті Г. Кунц і С. О’Доннел вважають, що “ефективне управління – це завжди управління за обставин, тобто ситуаційне управління”¹.

Варто зазначити, що типи управління соціальною роботою, які ми назвали гнучким та ситуаційним, мають свої як позитивні, так і негативні сторони. Якщо делегування повноважень визначається потребою ситуації, певних обставин або реальним положенням установи на ринку соціальних послуг, факторами конкуренції чи іншими об’єктивними причинами, то це буде система ефективного управління соціальною роботою. Але якщо делегування повноважень буде визначатися факторами безвідповідальності, некомпетентності або недовіри до клієнтів тощо, то таке управління буде неефективним.

За критерієм визначення особистісного фактору в управлінні соціальною роботою та ролі в ньому менеджерів

¹ Кунц Г., О’Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. – М. : Прогресс, 1981. – С. 61.

можна виділити наступні типи управління: автократичне, колегіальне, корпоративне і ліберальне.

Автократичне управління соціальною роботою характеризується повною концентрацією влади чи повноважень в руках однієї керівної особи. Це не просто високоцентралізоване управління, а з'єднання майже усіх повноважень у однієї особи. Воно найчастіше викликано недовірою керівника установи соціальної роботи до своїх помічників та підлеглих, а також недооцінкою їхньої кваліфікації. Причиною зростання цього типу управління можуть бути і кризові ситуації, які нерідко провокують тенденції автократичного управління. Цей тип управління не дає стійкого і значного ефекту, тому що він головним чином побудований на почутті страху покарання і недоброзичливого відношення начальства до підлеглих. Такий тип управління часто-густо породжує підлабузництво і нездорову соціально-психологічну атмосферу в колективі установи соціальної роботи, що вкрай негативно впливає на кінцеві результати спільної діяльності.

Колегіальне управління соціальною роботою базується, головним чином, на колегіальному прийнятті ключових управлінських рішень та наданні вирішальних повноважень саме колегії, що найчастіше складається з професіоналів і відповідальних працівників різних рівнів системи управління соціальною роботою. При цьому підготовка рішень може здійснюватися функціональними підрозділами установи соціальної роботи або спеціально сформованими для цього комісіями. Колегіальне управління не протирічить принципу особистої відповідальності, як це може показатися на перший погляд. Цей тип управління найбільшою мірою відповідає основним засадам професійного менеджменту, що сприяє підвищенню якості управлінських рішень.

Існує така думка, що корпоративне управління – це управління, об'єктом якого є корпорація. Однак це не зовсім повне і точне уявлення. Корпоративне управління може застосовуватися і у звичайних умовах будь-якої установи (підприємства), що не є акціонерним товариством.

Корпоративність – це, насамперед, якість інтеграції, спільності і єдності людей. Вона виникає там і тоді, де і коли формуються колективи (або команди) однодумців, а також коли існує загальна цілеспрямованість та загальні інтереси, які поєднує загальна ідея. Корпоративність – це не тільки соціально-психологічна характеристика колективу, але і спосіб організації управління. Будувати управління соціальною роботою на корпоративній основі – це значить враховувати комплекс принципів, відповідно до яких здійснюється об'єднання персоналу установи соціальної роботи та передбачається його широка участь у розробці і, головне, у прийнятті управлінських рішень. Такий тип управління формує корпоративний дух і корпоративну культуру будь-якої установи соціальної роботи. Більше того, в сучасних умовах цей тип управління виявляється дуже ефективним, а головне – співзвучним розумінню ролі людського фактора в управлінні.

При ліберальному управлінні соціальною роботою керівник ніби взагалі розчиняється в колективі установи і реалізує свої повноваження в мінімальному обсязі. Це управління здійснюється за схемою мінімального втручання менеджера в процеси вирішення протиріч. Ліберальне управління дуже слабо структуровано за функціями і повноваженнями, а також будується, головним чином, на взаємодії індивідуальних інтересів. Інколи воно асоціюється з демократичним типом управління. Однак тут існує лише зовнішня подібність, тому що демократичне управління не може не бути чітко організованим і здійснюватися за принципом “саме собою зробиться”. Тому ліберальний тип управління установою соціальної роботи нерідко грішить рецидивами анархізму і некерованості. Таке управління може бути прийнятим лише в тому випадку, коли члени колективу зорієнтовані на самостійне вирішення багатьох проблем (наприклад, у науковому колективі), а також коли існує позитивна і продуктивна взаємодія між працівниками установи, високий рівень колективної свідомості, глибоке розуміння проблем

управління і тенденцій розвитку об'єкта менеджменту соціальної роботи.

За пріоритетами в організації управління соціальною роботою прийнято виділяти наступні типи управління: функціонально-виробниче управління, управління за результатами, стратегічне і програмно-цільове управління.

Функціонально-виробниче управління соціальною роботою характеризується тим, що в основі його побудови лежить організація виробництва соціальних послуг, тобто функції їхнього виробництва відіграють вирішальну роль. Цим визначається і структура системи управління, і мотивація (механізм управління), і процеси управління. За такого типу управління вся проблематика і вся увага зосереджені на внутрішніх виробничих процесах. Зовнішнє управління існує лише в міру необхідності щодо вирішення внутрішніх, переважно виробничих завдань. Коли не виникає гострих проблем із виробництвом та реалізацією соціальних послуг (що буває дуже рідко), тоді таке управління соціальною роботою може бути виправданим і прийнятним. Але коли існує конкуренція, а також коли вона загострюється, або коли виникає, наприклад, проблема якості виробництва та реалізації соціальних послуг, тоді й виникає потреба в іншому типі управління соціальною роботою.

Цей тип – управління соціальною роботою за результатами. Він існує там і тоді, де і коли результат виробництва або надання соціальних послуг клієнтам розглядається як матеріалізація діяльності у виготовленому продукті. Довкола нього концентруються всі пріоритети управління. Іноді такий вид управління має назву “управління по продукту”. Якщо ж результатом виступають позиції соціальних послуг, що надаються на їх ринку, то це буде вже розглянутий нами маркетинговий тип управління соціальною роботою. Слід зазначити, що в управлінській практиці результат може розумітися по-різному. Інколи результатом управління вважається якість продукції (товару або послуги), імідж фірми або прибуток; інколи поняття результату ототожнюється з метою, що не зовсім

виправдано, оскільки ціль – це маяк у діяльності, тобто далека перспектива або орієнтир розвитку установи соціальної роботи.

Але якщо управління соціальною роботою зорієнтоване на мету і для нього характерним є пріоритет стратегії установи соціальної роботи, то воно є стратегічним¹. Особливість стратегічного менеджменту соціальної роботи полягає в тому, що всі процеси його здійснення в обов'язковому порядку погоджуються з розробленою та прийнятою стратегією розвитку установи соціальної роботи, її поведінням на ринку соціальних послуг, її суспільним іміджем та її місією, а також досягненням нею у майбутньому визначеного положення. Такий стратегічний підхід знаходить висвітлення в усіх параметрах управління соціальною роботою, в усіх його проявах і особливостях.

Разом з тим необхідно зазначити, що стратегія управління може бути реалізована по-різному. Якщо для забезпечення стратегічного менеджменту соціальної роботи слугує програма, яка зорієнтована на досягнення стратегічних цілей, і всі пріоритети управління укладаються в таку програму, то таке управління називається програмно-цільовим. Його специфіка полягає в тому, що в концептуальному й організаційному відношенні програмно-цільовий тип управління соціальною роботою будується виключно за попередньо розробленою відповідною програмою (або проектом) дій.

Мотивація, будучи найважливішою характеристикою сучасного менеджменту, так само, як і інші його ознаки, може також визначати різні типи менеджменту соціальної роботи. Виходячи з цього, можна виділити такі його типи: адміністративний менеджмент, менеджмент природної мотивації, мотиваційний менеджмент, антимотиваційний менеджмент.

Адміністративний менеджмент соціальної роботи характеризується мінімальним обсягом мотиваційної діяльності менеджера і його апарата управління, або

¹ Див. більш доклад. про це: *Туленков Н. В.* Ключевая позиция стратегического менеджмента в организации // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 4. – С. 104-109.

умов буде вже інший тип менеджменту соціальної роботи, що називається мотиваційним.

Однак існує управління установою соціальної роботи й антимотиваційного типу, чи управління на основі негативної мотивації, причому на практиці такий тип управління зустрічається досить часто. Воно виникає іноді випадково, а іноді у зв'язку з недбалим або несерйозним відношенням керівництва установи соціальної роботи до проблем мотивації діяльності персоналу, нерозумінням значення мотивації як потужного фактору досягнення успіху в сфері управління персоналом. Дуже часто “ефект” антимотиваційного менеджменту пояснюється спорадичними і непослідовними спробами мотивації людської праці. Часто-густо такий тип управління обумовлений також недостатнім досвідом роботи менеджерів, або відсутністю у них необхідної професійної підготовки та кваліфікації.

Наступний критерій типологічного аналізу менеджменту соціальної роботи – ступінь кризисності, у якій здійснюється управління установою соціальної роботи. Його можна сформулювати як відношення суб'єкта управління до циклічності розвитку і функціонування об'єкта управління.

За цим критерієм виділяють такі типи менеджменту соціальної роботи, як вірогідно-кризове, передкризове, антикризове та стабілізаційне управління.

Вірогідно-кризове управління установою соціальної роботи – це таке управління, що підвищує імовірність кризи чи припускає її. Це буває у тих випадках, коли менеджери не бачать виникнення небезпеки кризи та не реагують на ознаки її поглиблення, або підвищення її імовірності. Причиною такого положення може бути також ризиковане управління, коли приймаються управлінські рішення ризикового типу, але при цьому не вживається ніяких заходів щодо страхівки можливих ускладнень. Найчастіше це непрофесійне і недалновидне управління, яке не здатне прогнозувати та передбачати тенденції розвитку установи соціальної роботи.

Другий тип управління – це передкризове управління установою соціальної роботи, тобто управління у зоні небезпеки кризи, або у зоні підвищеного ризику. Воно враховує можливість кризи і створює умови для страховки, а також виключає руйнівні чинники кризи, знижує їхню можливу гостроту. Таке управління установою соціальної роботи побудовано на принципах передбачення й оцінки наслідків кризи. Воно може суттєво пом'якшити кризу, якщо неможливо її уникнути.

Наступним типом менеджменту соціальної роботи є антикризове управління. Воно побудовано на запобіганні кризових явищ в процесах функціонування та розвитку установи соціальної роботи. Це високопрофесійний тип управління, відсоток помилкових рішень у якому зводиться до мінімуму. Таке управління здатне не тільки прогнозувати й оцінювати ознаки кризових явищ, але й вчасно усувати ті негативні тенденції, що призводять до виникнення кризи. Однак антикризовий менеджмент – це не тільки управління, що обходить кризові ситуації. Адже криза в тій чи іншій формі може бути об'єктивним явищем, оскільки будь-якій соціальній системі, установі соціальної роботи, зокрема, притаманний циклічний характер розвитку, який не виключає її кризових станів. Тому антикризове управління установою соціальної роботи – це ще й успішне управління в умовах кризи, тобто управління, яке дозволяє пройти кризову стадію розвитку цієї установи з меншими втратами і швидше вийти з цієї стадії. Сьогодні в умовах розбудови ринково-підприємницького суспільства цей тип управління стає все більш важливим і актуальним.

І нарешті ще один тип управління за цим критерієм – стабілізаційне управління установою соціальної роботи, або управління виходом цієї установи із кризи. Це теж специфічний тип управління, що вимагає особливих знань, прийомів і підходів з боку менеджменту соціальної роботи. Вивчення тенденцій розвитку багатьох організаційних структур у сфері соціальної роботи показує, що тут необхідні, перш за все, оригінальні підходи і неординарні рішення з боку менеджерів.

Існує ще один дуже важливий критерій, за яким необхідно зробити типологічний аналіз менеджменту соціальної роботи, – це критерій особливостей об'єкта управління. В сучасній практиці розвитку соціальної роботи як певного виду суспільної діяльності спостерігається велика розмаїтість об'єктів управління від невеликих соціальних служб до потужних установ, що охоплюють цілі галузі соціальної сфери, тобто монопольних об'єднань. Звичайно, що у різних об'єктів управління має буде різним, що й підтверджує практика соціальної роботи.

За цим критерієм можна виділити наступні типи менеджменту соціальної роботи: галузеве управління, диверсифіковане управління, проектне управління та управління установою соціальної роботи загалом.

Галузеве управління – це управління великою установою соціальної роботи комплексом чи цілою галуззю (наприклад, освітою, культурою, спортом, туризмом або проблемами сім'ї і молоді тощо). Цьому типу управління характерна багатоступенева ієрархія, бюрократичні процедури прийняття рішень, особливо у нерозвиненій ринково-економічній системі. За такого типу управління дуже складно вирішуються проблеми мотивації персоналу, а також негативно виявляє себе жорстка субординація спільної діяльності персоналу.

Диверсифіковане управління установою соціальної роботи, як правило, буває матричним. Воно характеризується гнучкістю, що визначається умовами диверсифікованості (тобто різноманітності) соціальних послуг, потребою варіювання ресурсами та пошуком різноманітних варіантів їх ефективного використання. Диверсифіковані установи соціальної роботи можуть бути як великими, так і порівняно невеликими, але загальною рисою такого типу управління ними є диверсифікованість функцій управління та матрична організаційна структура об'єкта управління.

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку суспільства в ролі об'єкта управління часто-густо може виступати й відповідний соціальний проект. Проект – це

певний комплекс дій (необхідних для одержання будь-якого результату або для досягнення визначеної мети), який здійснюється у визначеному взаємозв'язку і у відповідній послідовності. Проектне управління соціальною роботою має свою специфіку: у ньому пріоритети надаються, перш за все, послідовному вирішенню соціальних проблем, із яких власне і складається програма дій; до цього ж прив'язані і функції, і всі характеристики організації управління. За своєю формою це такий тип управління соціальною роботою, який здійснюється за сукупністю проміжних результатів. В цих умовах кращою формою побудови системи управління є, насамперед, матрична організаційна структура. Вона передбачає диференціацію повноважень не за напрямками діяльності або за масштабами управління, а за проблемною специфікою управлінських рішень. Управління проектами – це особливий тип узгодження управлінських рішень, що закладений у програмі (проекції) та передбачає їх ефективну реалізацію у сфері соціальної роботи.

Нарешті, внутрішньофірмове управління, тобто управління установою соціальної роботи як певної цілісності, – це також окремий тип менеджменту соціальної роботи. Найчастіше це традиційне лінійно-функціональне управління, що здійснюється на основі побудови лінійно-функціональної організаційної структури управління установою соціальної роботи, яка й забезпечує необхідний рівень спільної діяльності заради досягнення наміченої мети.

Менеджмент соціальної роботи може відрізнитися й ступенем науковості, або сукупністю тих наукових підходів, що характеризують, якою мірою в управлінні соціальною роботою присутні ті або інші наукові методології, яку роль вони в цьому управлінні відіграють, а також як до них відносяться керівники-менеджери. Адже якщо говорити про професійне управління, то чи може воно здійснюватися без застосування наукових знань та методологій наукового аналізу, без наукового дослідження ситуацій і проблем? Звичайно, що ні.

За цим критерієм можна виділити наступні типи менеджменту соціальної роботи: політизоване (або ідеологізоване), наукове, емпіричне та прагматичне управління соціальною роботою.

Політизоване управління соціальною роботою спостерігається в багатьох випадках розвитку сучасного виробництва соціальних послуг. Сьогодні для деяких установ соціальної роботи нерідко політика стає головним фактором успішного функціонування та подальшого соціально-економічного розвитку. Участь у політичному житті дозволяє їм лобювати певні інтереси, допомагає одержувати нові ринки збуту для надаваних ним послуг, державні пільги і замовлення, фінансову підтримку і коштовну інформацію щодо соціально-економічного стану тієї чи іншої країни або конкуруючої установи. Це не може не впливати на процес управління та не політизувати його. При використанні цього типу управління з боку установи соціальної роботи ставляться цілі суто політичного характеру, а також завдання лобювання політичних інтересів та участі у політичних процесах, і на цій основі одержання визначених переваг.

Однак менеджмент соціальної роботи може бути і науковим. Основні риси наукового управління установою соціальної роботи – це побудова і прийняття науково обґрунтованої концепції розвитку соціальної сфери, розширення системи соціальних послуг і, звичайно, стратегії управління ними. Практика показує, що це найбільш успішний тип управління, але він вимагає додаткових витрат на дослідження ринку соціальних послуг і багатьох інших соціальних процесів, суспільного розвитку загалом, а також соціально-психологічних факторів мотивації персоналу щодо якості та ефективності взаємодії з клієнтами.

Емпіричне управління установою соціальної роботи побудоване на успішному й ефективному використанні практичного досвіду. Тут головним критерієм оцінок і вибору оптимальних рішень, побудови системи і технологій управління є, перш за все, опора на багатий і

підтверджений успіхом практичний досвід. Емпіричне управління не суперечить науковому, а в ідеалі воно доповнює його. Але в сучасних умовах управління соціальною роботою в Україні, головною опорою якого є лише практичний досвід, такий тип управління нерідко може виявитися неефективним. Досвід буває різним, а крім цього, він може швидко застарівати, тому що постійно змінюються умови соціального розвитку й обставини. Можливі випадки, коли досвід заважає інноваціям, що робить цей тип управління соціальною роботою зайве консервативним та неефективним.

Прагматичне управління соціальною роботою – це такий тип управління, який орієнтований на вирішення безпосередніх проблем, що знаходяться на поверхні подій. Це так би мовити управління безпосереднього ефекту. Воно часто-густо позбавлено передбачення і не прагне до нього. Це управління поточного моменту і вирішення тільки тих проблем, що досить помітні, зрозумілі і можуть бути розв'язані. В той же час прагматичне управління соціальною роботою в деяких випадках може бути виправданим і ефективним. Бувають випадки, коли менеджеру соціальної роботи не вистачає саме прагматики, коли він думає про щось надто велике, не помічаючи та пропускаючи дрібниці, а також найбільш очевидні проблеми. Такий менеджер багато втрачає у досягненні успіху в сфері управління установою соціальної роботи. Але якщо панує прагматичний тип управління, якщо він є домінуючим у діяльності менеджера соціальної роботи, то надто можливою стає поява кризи, а також суттєвих проблем у більш ускладненому вигляді, що заважає їх своєчасному вирішенню. Це головні недоліки прагматичного управління установою соціальної роботи.

У поданій типології менеджменту соціальної роботи немає абсолютно “поганих” або абсолютно “гарних” типів управління. Кожен із них відбиває певну реальність, а також тією чи іншою мірою використовується в управлінській практиці. Кожний із розглянутих типів менеджменту соціальної роботи в чомусь добрий, а у чомусь

і поганих. Але завдяки цьому визначається і певна цінність запропонованої типології або класифікації менеджменту соціальної роботи. Адже вона дозволяє усвідомлено будувати певну систему управління установою соціальної роботи, орієнтуючись на вибір необхідного, за конкретних умов, типу управління, а надалі – постійно вдосконалювати його, виходячи із конкретних ситуацій, наявних можливостей, певних деталей і особливостей.

Варто підкреслити, що перелік розглянутих типів менеджменту соціальної роботи, який подано у такий типологічний спосіб, далеко не вичерпує усіх його варіантів і, звичайно, може бути доповнений. Але це найбільш важливі із існуючих типів управління, які мають неабияке значення для сучасних умов становлення та розвитку соціальної роботи як сфери професійної діяльності. Ця типологія, на наш погляд, допомагає глибше уявити та осмислити основні характерні риси сучасного управління, що іменується менеджментом. Адже кожний з типів управління – це цілий комплекс ознак і характеристик, йому властивих. А особливість менеджменту як сучасного типу суспільного управління саме і полягає у своєрідному комплексі різноманітних ознак і характеристик, які мають бути враховані при вдосконаленні систем управління соціальною роботою.

Головними факторами, що треба обов'язково враховувати при організації управління соціальною роботою, мають бути закономірності та принципи менеджерської діяльності. Серед основних закономірностей менеджменту соціальної роботи виділяються наступні:

- ♦ залежність змісту менеджменту соціальної роботи в суспільстві від соціальної політики держави;
- ♦ залежність рівня розвитку менеджменту соціальної роботи від цілей соціального розвитку суспільства;
- ♦ залежність ефективності соціальної роботи від структурної повноти та завершеності системи органів управління соціальною роботою;
- ♦ залежність результативності соціальної допомоги та соціального захисту від соціальної свідомості, орієнтації та

компетентної діяльності управлінського персоналу установ соціальної роботи;

- ♦ залежність ефективності системи менеджменту соціальної роботи від несуперечливості довгострокових та короткострокових цілей соціальної політики держави щодо соціального захисту населення.

Поряд з цим, ефективне здійснення цілей менеджменту соціальної роботи на безпосередньо-контактному рівні, тобто на рівні управлінських відносин між соціальним працівником (менеджером соціальної роботи) та клієнтом залежить від врахування дії і таких закономірностей, як:

- ♦ спільна зацікавленість соціального працівника (або менеджера соціальної роботи) і клієнта, що потребує певної соціальної допомоги, в кінцевих результатах їхньої взаємодії;

- ♦ комплексність та цілісність впливу фахівця або менеджера соціальної роботи на клієнта, що потребує певної соціальної допомоги;

- ♦ співвідношення повноважень та відповідальності в діяльності менеджерів соціальної роботи стосовно надання соціальних послуг клієнтам, які потребують відповідної допомоги;

- ♦ співвідношення рівня розвитку (компетенції) фахівців (менеджерів) соціальної роботи і клієнтів, соціальних служб (установ, закладів) і певних верств населення, що потребують соціальної допомоги.

Варто також підкреслити, що визначені інші закономірності менеджменту соціальної роботи, як і закони управління, носять об'єктивний характер і проявляють себе незалежно від волі і бажання людей, їх знання чи незнання. Однак знаючи сутність та механізми функціонування законів і закономірностей менеджменту соціальної роботи, керівники та фахівці соціальної роботи можуть прискорити або призупинити їх дію в необхідному напрямку стосовно удосконалення результативності та якості надання соціальної допомоги найбільш вразливим верствам населення.

Поряд із законами і закономірностями менеджменту соціальної роботи до числа найважливіших категорій наукового управління також відносяться і принципи. Загалом під принципом (від лат. *principium* – основа, початок) розуміється ще й керівна ідея, основне правило, що покладено в основу діяльності, або внутрішня впевненість, погляд на речі, що визначають норму поведінки¹. Під принципами менеджменту соціальної роботи, таким чином, розуміються основні, вихідні, або фундаментальні ідеї, положення чи уявлення будь-якої теорії або вчення про управлінську діяльність, що впливають безпосередньо із законів і закономірностей управління, якими мають керуватися менеджери, здійснюючи управління організацією².

Виняткова важливість принципів у нашому житті надто очевидна. Наприклад, людина зі стійкими уявленнями про норми порядності, моралі та етики сприймається нами як людина принципова, послідовна, передбачувана. І навпаки, людина, що не дотримується свого слова або змінює свої погляди залежно від обставин, у які вона попадає, витягуючи з цього певну вигоду для себе, подібна флюгеру. Таку людину називають зазвичай безпринципною. Безпринципна людина не може заслуговувати на повагу і довіру з боку оточуючих її людей як у особистому житті, так і у професійній діяльності, в тому числі і в сфері соціальної роботи.

Принципи загалом, а принципи менеджменту соціальної роботи зокрема, аж ніяк не є щось непорушне, застигле, устояне. Цілком природно, що зміни поглядів і позицій будь-якої людини обумовлені зростанням її інтелектуального потенціалу, практичного досвіду, а також зміною певних обставин, що вимагають від неї інших оцінок. В цьому випадку змінюється й “система координат”, у якій і відбуваються оцінки певних подій та явищ. Найважливішою суспільною ознакою принциповості будь-

¹ Див.: Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: Издательский Дом ИНФРА-М, 2001. – С. 514.

² Див.: Булыгин Ю. Е. Организация социального управления (основы, понятия и категории): Словарь-справочник. – М.: Контур, 1999. – С. 164.

якої людини варто вважати публічність її заяв щодо помилок або омани, а також аргументовану відмову від хибних поглядів тощо.

Принципи менеджменту соціальної роботи як основоположні ідеї, положення (правила) управлінської діяльності безпосередньо впливають із законів і закономірностей управління. Вони, таким чином, відбивають об'єктивну реальність, що існує поза і незалежно від свідомості людини, інакше кажучи, вони об'єктивні. Разом з тим, кожний із принципів управління – це положення, правило чи ідея, тобто певна суб'єктивна конструкція (суб'єктивна будова), яку подумки здійснює кожний керівник установи соціальної роботи на рівні свого пізнання, загальної і професійної культури. І оскільки принципи належать певному суб'єкту управління, то в результаті цього вони мають суб'єктивний характер. Водночас, чим більше відображення принципу у свідомості менеджера соціальної роботи наближається до закону, тим точніше його знання і тим ефективніше його діяльність стосовно управління установою соціальної роботи.

Той факт, що принципи менеджменту соціальної роботи мають одночасно і об'єктивні, і суб'єктивні ознаки, дозволяє нам говорити про їх подвійний характер. Однак, для творчого й ефективного використання цих принципів в системі менеджменту соціальної роботи необхідно розкривати і всебічно досліджувати об'єктивні закони і закономірності управління. А оскільки закони і закономірності менеджменту соціальної роботи базуються на законах розвитку природи, суспільства і мислення, то вельми необхідним стає формування досконалої системи наукових знань у кожного керівника установи соціальної роботи, а також підвищення їхнього загальнокультурного і професійного управлінського світогляду.

Подвійність змісту принципів менеджменту соціальної роботи вимагає, таким чином, визначеного і зваженого відношення до них як керівництва до дій, що нерідко ще ігнорується або недооцінюється з боку керівників установ соціальної роботи. Це часто-густо призводить або до

визнання повної незалежності принципів від суб'єкта менеджменту соціальної роботи, або породжує спільну віру у всесилля законів і принципів управління, або повністю перетворює принципи в мистецтво управління, тобто у певні “знахідки” того чи іншого керівника установи соціальної роботи. Вибір “золотої” середини багато в чому визначається професіоналізмом менеджерів соціальної роботи, а також сплавом науки (знань) і мистецтва (практики) управління в його багатогранній діяльності.

Принципи управління соціальною роботою, таким чином, мають слугувати не стільки побудові абстрактних схем, скільки досить жорстко визначити характер зв'язків у системі управління, структуру органів менеджменту соціальної роботи, а також процедуру і технології прийняття і реалізації управлінських рішень.

Виходячи із цього, до числа основних або найголовніших принципів менеджменту соціальної роботи можуть бути віднесені наступні: 1) принцип науковості; 2) принцип системності і комплексності; 3) принцип єдиначальності і колегіальності; 4) принцип централізму і демократії; 5) принцип поєднання галузевого і територіального підходів.

У цьому зв'язку необхідно відзначити, що в сучасній управлінській літературі немає поки що єдиного підходу до класифікації принципів менеджменту соціальної роботи, а також немає й єдності думок з приводу змісту основних принципів управління. Деякі з проголошених принципів, власне кажучи, є правилами поведінки керівників чи органів управління соціальною роботою, а деякі впливають із основних принципів управління, тобто є їх похідними. Це положення тільки підкреслює той факт, що принципи управління дуже різноманітні. А їхня класифікація має ґрунтуватися на відображенні кожним з виділених принципів різних етапів сторін чи відносин процесу управління соціальною роботою. Поряд з цим, вони мають відповідати як частковим, так і загальним цілям підвищення ефективності менеджменту соціальної роботи, а також процесу виробництва чи надання соціальних послуг

громадянам, соціально-економічного розвитку суспільства і його підсистем.

6.3. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи

Організувати ефективно соціальну роботу в суспільстві або в закладі соціальної роботи можливо тільки при науково обґрунтованій розробці та реалізації кадрової політики. Остання є системою, яка розрахована на тривалий термін розвитку людських ресурсів, що задіяні в соціальній сфері, і націлена на створення організаційного фундаменту для розвитку особистості та формування громадянського суспільства в Україні.

Саме демократичний розвиток особистості та стале функціонування громадянського суспільства є запорукою того, що на практиці створюється дієве обмеження намаганням державної влади на абсолютизм, залучення та укріплення демократичних ініціатив у всіх сферах організації життя суспільства, недопущення переростання демократії у тиранію.

Формування та розвиток структур громадянського суспільства вимагає, у свою чергу, кваліфікованого кадрового потенціалу, що неможливо без створення науково обґрунтованої кадрової політики та ефективної системи управління в суспільстві людськими ресурсами, а в закладах соціальної роботи – управління персоналом. Таким чином, кадрова політика є невід'ємною складовою організації соціальної роботи, запорукою її ефективності функціонування та перспектив розвитку.

При цьому найбільш вагомий вплив на соціальний розвиток будь-якого суспільства здійснює керівний потенціал соціальної роботи, який представляє собою ту

частину організаторів, яка організує професійну діяльність персоналу соціальних служб.

У даному варіанті ми розглядаємо кадрову політику в певній ідеологічній установці, а саме, що кадрова політика займається менеджерами соціальної роботи, а вони, у свою чергу, управляють персоналом, що є їх окремою функцією. Підтримка менеджерів у продуктивному стані є предметом кадрової роботи. Це слушно, і так воно на сьогодні є. Українська практика менеджменту свідчить про те, що ми саме сьогодні проходимо цей етап, але світова практика уже чітко викристалізувала нові тенденції у цій галузі.

Однак, оскільки перескочити через етапи, які має пройти кадровий менеджмент соціальної роботи, в Україні неможливо, тому є сенс розглянути його відповідно до загальноєволюційного руху організаційних структур.

У галузі вітчизняної практики управління соціальними процесами є вже досить багато елементів з майбутнього періоду його функціонування. Вони проникають у практику на основі того, що менеджмент соціальної роботи на нижніх ланках сьогодні в Україні ще не заангажований, тобто слабо бюрократизований. Це можливо в силу того, що він розвивається “знизу”. На відмінність від цього, “верхні” ешелони кадрової ієрархії системи соціальної роботи повсякденно відчують на собі усі “принади” тиску бюрократизованої машини державного управління.

При цьому менеджмент соціальної роботи розглядається нами як наука і практика раціонального та комплексного використання факторів системи соціальної роботи з метою надання послуг населенню країни з питань соціального розвитку особистості, формування громадянського суспільства та надання українській державі рис соціальності.

Метою даного розділу є аналіз специфіки кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. Для опанування цим утворенням треба розібратись з цілою низкою термінів, що сьогодні використовуються в літературі з організації соціальної роботи. На наш погляд, тут треба послідовно викласти основні поняття, якими має оперувати

менеджмент соціальної роботи, оскільки це молоде явище у відносно новій галузі суспільного виробництва, що формується в українському суспільстві.

Тож, поняття “кадровий потенціал”, поряд з іншими термінами, до числа яких належать: людський фактор, людські ресурси, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, сукупний працівник, соціальні працівники, персонал, кадри та деякі інші, досить часто використовується в сучасній кадровій політиці для визначення об'єкта управління.

Визначення місця цього поняття в системі інших словосполучень, що обслуговують соціальну роботу, дозволяє не тільки уточнити систему управління людьми в соціальній галузі, але й розробляти та здійснювати цілеспрямовану кадрову політику, розраховану на перспективу.

Для уточнення вищенаведених понять звернемося до сучасної літератури¹. Найбільш широким з цих словосполучень, безумовно, є термін “людський фактор”. Вирішення поточних та перспективних завдань будь-якого суспільства пов'язано, понад усе, з визначальною роллю людського фактору, оскільки людина була й залишається вирішальним фактором суспільного розвитку. На думку Т.І. Заславської, людський фактор – “це система взаємодіючих, займаючих різне положення класів, верств та груп, діяльність та взаємодія яких забезпечує прогресивний розвиток країни”².

При цьому, в умовах ринкової економіки з її підвищеною мобільністю технологій та капіталу конкурентоспроможність залежить виключно від якості, продуктивності та оперативності людських ресурсів, – так сьогодні стверджує бізнес. Провідні західні експерти стверджують, що відповідно до того, як активно сучасні

¹ Див.: *Щекин Г. В.* Теория кадровой политики : монография. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.; *Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова.* – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.; *Организационное поведение и управление персоналом.* – СПб : ПИТЕР, 2000. – 416 с.; *Дорошенко Л. С.* Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1997. – 60 с.; *Чернявський А. Д.* Організація управління : навч. посібник. – К. : МАУП, 1998. – 136 с. та інші.

² *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: очерки теории. – Новосибирск : Наука, 1991. – С. 35.

суспільства вступають у постіндустріальну фазу, людський капітал буде набувати усе більшої ваги та цінності. У цьому проявляється унікальне місце людини в новому поділі інформаційної праці, що надто швидко часується з ХХІ ст.

Соціальна робота як галузь суспільного виробництва, що ґрунтується на необхідній праці, не є тут виключенням. Більше того, ця галузь чутливіша до якостей людського фактору, оскільки пов'язана з ментальністю та психологією особистості, її установками, мотивами, інтересами та ідеалами.

Таким чином, людський фактор – це головний компонент суспільного розвитку, який утворюється завдяки участі людей у процесі створення матеріальних та духовних цінностей, надання соціально необхідних послуг особистості або колективам. Останнє, як добре відомо, є саме прерогативою соціальної роботи. По-іншому, – це люди соціальних закладів та добровільних організацій громадян, що об'єднуються для сумісної співпраці з метою творення та відтворення сутнісних сил особистості та розбудови громадянського суспільства.

Людський фактор, інколи його ще називають особистісним фактором, – це не тільки колективний соціальний працівник, але й колективний суб'єкт суспільного життя, що має соціальну, демографічну, економічну, політичну структуру, взаємодія елементів якої забезпечує розвиток суспільства.

Поняття “людські ресурси”, яке інколи ототожнюється з поняттям “кадровий потенціал”, представляє собою сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність до виробництва матеріальних та духовних благ, і є узагальнюючим показником людського фактора розвитку суспільного виробництва. При цьому ми не зовсім погоджуємось з таким ототожненням понять і далі доведемо некоректність такого порівняння.

При цьому у світлі соціальної роботи треба виокремлювати людські ресурси конкретної організації, мережі соціальних закладів, того чи іншого регіону, нарешті, всієї галузі соціального виробництва. Відповідно

до виділених рівнів є сенс вести мову про кадрову політику (соціального закладу, громадських організацій, міністерства, держави).

“Робоча сила” є політекономічною категорією, яка ще не знайшла широкого розповсюдження в галузі соціальної роботи, але буде поширюватись відповідно до того, як буде посилюватись увага фахівців, насамперед, економічного профілю до виробничого характеру соціальної роботи. Робоча сила безпосередньо пов’язана з засобами надання соціальної допомоги особистості і органічно поєднана з особистістю соціального працівника. Носіями одиначної робочої сили є усі працездатні члени суспільства, фактичні або потенційні працівники соціальної сфери (волонтери, соціальні працівники, спеціалісти, менеджери соціальної роботи). По відношенню до безпосередньої праці робоча сила виступає як потенційна величина, у той час як праця – це функціонуюча спроможність, функціонуюча робоча сила.

При цьому слід виокремлювати загальну працездатність, яка передбачає здатність людини до праці, що не потребує спеціальної підготовки; це стосується, наприклад, у більшій мірі учасників волонтерського руху, і професійну працездатність.

Професійна працездатність – це здатність людини до конкретної праці у конкретній підгалузі соціальної роботи, професійної діяльності, що вимагає спеціальної фахової підготовки, наприклад, лікаря, соціального психолога або соціального педагога.

Таким чином, робоча сила – це спроможність людини до праці, сукупність її фізичних та духовних здібностей, що використовуються в соціальній роботі. Матеріальну основу робочої сили складають працездатність, тобто стан фізичного здоров’я, а також її соціальні складові – знання, вміння, навички, що дозволяють людині виконувати соціальну роботу певної якості та обсягу.

Термін “трудові ресурси”, який ввів у 20-х роках ХХ ст. С. Г. Струмлінін, переважно використовується як планово-розрахунковий показник робочої сили. Трудові ресурси – це узагальнююче за змістом поняття. Як соціальне –

економічна категорія – це сукупність носіїв функціонуючої та потенційної робочої сили та тих відносин, що складаються у процесі її відтворення (формування, розподілу та використання). Різницю між поняттями “робоча сила” та “трудові ресурси” вбачають у тому, що трудові ресурси мають кількісні та соціально-демографічні рамки, а робоча сила їх не має. Таким чином, поняття “трудові ресурси” включає всіх фактичних та потенційних працівників, що мають здібності до праці (робочою силою).

Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров’ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для діяльності в галузі соціальної роботи; по-іншому, трудові ресурси – це сукупні здібності до праці всього суспільства, значна частина яких (можливості домогосподарок, студентів) ще залишається не залученою до соціальної роботи.

Мета управління цим видом ресурсів – соціальна активізація населення у вирішенні побутових, сімейних, культурних, екологічних та економічних проблем. У процес праці залучається, як правило, більша частина людських ресурсів. Тут особлива увага приділяється підліткам, домогосподаркам, пенсіонерам, інвалідам, заохочуються сумісництво та паралельне виконання роботи, робота поза межами робочого часу.

Кадровий компонент у сукупності з професійним, кваліфікаційним та організаційним компонентами складають трудовий потенціал соціального закладу. При цьому кадрова складова формується з: а) професійних знань, умінь та навичок, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальних здібностей (освітній потенціал).

Ця складова трудового потенціалу може бути розглянута з двох позицій. Суб’єктивно вона виступає як форма особистісного самовираження та задоволення потреб індивіда і може розглядатись як здібність соціального працівника виконувати певні види робіт. Об’єктивно вона є вираженням набору характеристик, що віддзеркалюють

матеріально-технічну та соціально-економічну визначеність сукупності професій.

Носієм окремої робочої функції, що забезпечується з боку особистості людини, джерелом фізичної та інтелектуальної енергії, професійними знаннями, вміннями та навичками, є ніщо інше як соціальний працівник. Менеджер соціальної роботи теж є соціальним працівником у відомому сенсі слова.

Тут треба уточнити характеристики особистості фахівця, що є головними у ході аналізу властивостей кадрового потенціалу менеджерів соціальної роботи. Одним із провідних елементів потенціалу менеджера є його професіоналізм. Термін “професіоналізм” за своїм походженням скоріше звичайне, ніж науково обґрунтоване, канонічне поняття. У словниках наводяться значення понять “професія”, “спеціальність” та “кваліфікація”.

Під професією розуміється, у вимірі життєдіяльності соціальної сфери, певний вид суспільно-корисної трудової діяльності; поява професії обумовлена поділом та кооперацією праці у конкретних техніко-організаційних умовах виробництва, сукупністю знань та практичних навичок, що набуті соціальними працівниками в результаті навчання або практики соціальної роботи.

У межах однієї професії формується декілька спеціальностей, і якщо професія – це рід діяльності, то спеціальність – вид занять у рамках однієї професії, сукупність конкретних знань, умінь та навичок. Виокремлення спеціальності залежить від сфери трудової діяльності, стадії технологічного процесу, інструменту, що застосовується, технологій і т.д. І професія, і спеціальність визначаються за ознаками змісту праці, враховуючи предмети, використані засоби праці та специфіку її організації (поділ, кооперація).

На основі спеціального аналізу доведено, що професіоналізм соціального працівника правомірно розглядати як сполучення його загальної освіти з вміннями та навичками, що набуті в процесі соціальної роботи в конкретному соціальному закладі, у специфічних умовах

його багато в чому унікальної системи поділу та організації праці.

Поняття “кваліфікація” має декілька визначень, основне з яких – це рівень підготовленості, міра придатності до якого-небудь виду праці. Визначення цієї міри придатності залежить від вибору параметрів, критеріїв оцінки. Для менеджерського корпусу та соціальних працівників ще не формалізовані такі вимоги до кваліфікаційних характеристик за посадами, загальними для всієї системи соціальної роботи. Вони мають бути включені у відповідні кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів та інших службовців, що валідні для всієї України.

Це настільки важливі документи для створення продуктивного організаційного клімату в системі соціальної роботи, що на практиці органи галузевого управління терміново розробляють і затверджують типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування центрів соціальних служб для молоді. Такий документ, наприклад, прийнято і введено у дію наказом Голови Державного Комітету України у справах сім’ї та молоді наказом № 15 від 04.02.2002 року.

Як підсумок, можна навести визначення професіоналізму керівника, якими ми маємо оперувати в подальшому аналізі проблеми інтенсифікації кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. Отже, професіоналізм керівника – це висока кваліфікація у сфері управління, яка забезпечує стабільний успіх та розвиток соціального закладу на підґрунті інтеграції інтересів клієнтів/пацієнтів соціальної роботи з інтересами системи соціальної роботи.

Провідним компонентом професіоналізму керівника, а також кожного соціального працівника, у чий обов’язки входить взаємодія з іншими людьми, є комунікативна компетентність, її зміст визначається специфікою колективу та трудової ситуації, а також статусом і соціальною роллю особистості. По суті комунікативна компетентність – це

знання, уміння, навички організації взаємодії у діловій сфері.

Сучасний соціальний працівник – це спеціаліст в галузі соціальної інженерії та технології. Це фахівець, який глибоко розбирається у фізіологічних, правових, моральних та психологічних регулятивах життєдіяльності людей, здатний прийти їм на допомогу в будь-який час. Соціальні працівники співпрацюють зі своїми клієнтами/пацієнтами на багатьох рівнях: мікрорівень – індивідууми та сім'ї, мезорівень – соціальні утворення та організації, макрорівень суспільства – національний та інтернаціональний.

По-іншому, соціальний працівник завжди має особисте обличчя, певний рівень професійної підготовки, кваліфікацію, життєву позицію, політичні уподобання та морально-правові засади поведінки не тільки у сфері соціальної роботи, але й у суспільстві.

Головна мета практичної діяльності менеджера соціальної роботи як соціального працівника полягає у внесенні необхідних соціальних змін у суспільство, місцеву громаду або життя окремої людини. Вони покликані служити на благо самореалізації особистості, розвитку та предметному використанню наукових знань про властивості людського організму, його взаємодію з суспільством, пошук та розвиток ресурсів для задоволення індивідуальних, групових, національних та інтернаціональних потреб і сприяти реалізації принципу соціальної справедливості в суспільстві.

Соціальні працівники займаються плануванням, оцінкою, застосуванням, аналізом та модифікацією превентивної соціальної політики та послуг для специфічних груп і територіальних громад. Вони беруть участь у реалізації численних соціальних функцій, використовуючи різні методологічні підходи, працюючи в широких організаційних рамках і забезпечуючи соціальні послуги для різних секторів на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Для характеристики складу та рівня використання працюючих у різних виробничих та невиробничих галузях, у тому числі й до сфери соціальної роботи, можливо застосувати поняття “сукупний соціальний працівник”. Воно, це поняття, покликане віддзеркалювати ефективність сукупної безпосередньої суспільної праці, носієм якого є колективний соціальний працівник. У сучасній системі суспільного поділу праці окремі соціальні працівники функціонують у суспільному виробництві як складова частина сукупного комбінованого працівника, який є носієм сукупної робочої сили.

Сукупна робоча сила або сукупний соціальний працівник – це сполучення індивідуальних робочих сил у єдиному процесі праці, що завершується яким-небудь конкретним результатом і здійснюється в рамках первинної кооперації праці, тобто в рамках безпосереднього поєднання соціальних працівників для спільної праці.

При цьому аналіз складу та структури сукупного працівника дозволяє виявити результативність його функціонування у сфері соціальної роботи. Вивчення професійно-кваліфікаційної структури сукупного працівника забезпечує можливість оптимізації у ході розробки та реалізації кадрової політики, формування, розподіл та використання трудових ресурсів соціальної галузі.

“Кадри” – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси підприємства, організації, закладу, регіону, галузі, країни. На відміну від трудових ресурсів, що об’єднують усе працездатне населення країни як зайнятих, так і потенційних працівників, поняття “кадри” охоплює постійний (штатний) склад соціальних працівників, тобто працездатних громадян, що є у трудових відносинах з різними організаціями. У цьому сенсі воно тотожне категорії “робоча сила”, під якою розуміється здатність до праці, сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини, що необхідні йому для виробництва життєвих благ. Однак між ними існує й розбіжність. Робоча сила – це загальна здатність до продуктивної праці, її

застосування пов'язано з виробництвом матеріальних та духовних благ. Під кадрами ж звично розуміють штатних, кваліфікованих працівників, що мають попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи в обраній сфері діяльності.

Персонал, на відміну від кадрів, являє собою більш широке поняття. Персонал – це весь особистий склад закладу, підприємства чи організації, або частина цього складу, що представляє собою групу за професійною чи іншою ознакою (наприклад, обслуговуючий персонал). По-іншому, провідними складовими, що характеризують поняття “кадри” – постійність та кваліфікація – для поняття “персонал” не є обов'язковими. Тож, персоналом називають постійних та тимчасових представників кваліфікованої та некваліфікованої праці, наприклад, волонтерів.

Персонал соціального закладу сприймається сьогодні як соціально-економічна категорія і як практичний термін. Як категорія, персонал висловлює бажання або форму реалізації демократичних начал для формування в системі соціальної роботи цілісної соціальної організації. У цьому сенсі вживання поняття “персонал соціального закладу” передбачає деяку єдність і соціальну спільність усіх соціальних працівників того чи іншого закладу. Інколи до його складу символічно “зараховують” усіх учасників спільних благодійних акцій, тобто громадськість.

Тож, до персоналу соціальних закладів може відноситись навіть громадськість, яка складається з гетерогенних груп (меценати, спонсори, засоби масової інформації, політичні партії, церква, союзи та об'єднання, громадянські ініціативи, волонтери та ін.). Їх інтерес відносно закладів соціальної роботи полягає в тому, щоб вони могли сприяти груповим цілям або у всякому разі не перешкоджати їм. Учасники соціальної роботи та їх інтереси не можуть бути визначені з різким розмежуванням: особа може належати декільком групам одночасно (наприклад, політик і спонсор), тому вони

переслідують різні цілі. Крім того, різні інтереси часто не гомогенні в рамках однієї групи. Однак частіше всього існує загальна зацікавленість у розвитку закладу соціальної роботи, що полегшує рівновагу інтересів серед учасників добродійних акцій соціального спрямування.

Отже, у кадровому менеджменті існує сталий зв'язок між основними категоріями. Його можна подати в такому вигляді: людський фактор – людські ресурси – трудові ресурси – робоча сила – трудовий потенціал – кадри – персонал – сукупний соціальний працівник – соціальний працівник – волонтер – громадськість.

Метою нашого аналізу є розкриття сенсу головного поняття, а саме “кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи”. Це означає, що ми повинні додатково розглянути та привести до єдиного знаменника такі поняття, як “потенціал” та “менеджмент соціальної роботи”.

Термін “потенціал” було введено в науковий оборот 15 років тому. Етимологічно він означає “приховані можливості, потужність, силу”. Широке використання смислового поняття “потенціал” складається з його аналізу як “джерела можливостей, засобів, запасів, що можуть бути приведені до дії або використані для вирішення будь-якого завдання або досягнення певної мети; можливості окремої особистості, суспільства, держави у певній галузі”¹.

Таким чином, стосовно даного випадку, терміни “потенціал” або “потенційний” означає наявність у когонебудь (окрема людина, певний прошарок робочої сили, первинний трудовий колектив, суспільство загалом) прихованих, не виявлених ще можливостей або здібностей у відповідній сфері їх життєдіяльності.

Визначаючи дану категорію, не треба протиставляти поняття “потенціал” та “ресурси”. Потенціал (економічний, виробничий, трудовий, інтелектуальний, управлінський) представляє собою узагальнену, підсумкову характеристику ресурсів, що прив'язані до місця, терміну та носіїв певного виду професійної діяльності. Сьогодні існує, як мінімум, три напрямки в розвитку нашої уяви про потенціал, а саме:

¹ Советский энциклопедический словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1981. – С. 1058.

◆ прибічники першого вважають, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних з функціонуванням виробництва та прискоренням науково-технічного прогресу;

◆ прибічники другого розглядають потенціал як систему матеріальних та трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення головної мети та цілей виробництва;

◆ прибічники третього розглядають потенціал як здібність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ними завдання, тобто потенціал – це цілісне подання сукупної можливості колективу для виконання якого-небудь завдання. Саме на цій основі робиться висновок про синергетичний ефект, сукупності можливостей колективу, тобто чим вдаліше склалася структура об'єкта, чим у більшій відповідності знаходяться його структурні та функціональні елементи, тим вище його потенціал та ефективність.

Уявлення про сутність потенціалу обумовлює підхід до його оцінки, вимірювання та управління. Дійсно, коли потенціал розглядається як сукупність ресурсів, його оцінка полягає у формалізації якісних та кількісних характеристик окремих його складових, при цьому їх взаємний вплив не враховується і не вимірюється. Коли мова йде про систему ресурсів, то характеристики її окремих складових повинні доповнюватись показниками, що висвітлюють систему загалом.

Оцінюючи потенціал як здатність ресурсів забезпечувати певні результати та функціонування системи, слід враховувати та віддзеркалювати у показниках усі фактори, що детермінують таку здатність. Для цього треба мати як характеристики ресурсів усіх видів, так і їх системні характеристики, знати засіб їх використання та технології управління ними. По-іншому, треба знати не тільки ресурси, але й накопичені, але ще не використані резерви.

При цьому зважимо на те, що “резерв” – термін французького походження, що означає “запас”. У словнику російської мови відмічається, що резерв – це запас, звідки черпають нові сили, резерви. Але щоб мати резерви, то треба їх створювати. У цьому і полягає принципове питання про формування виробничого, трудового, організаційного або інтелектуального потенціалу.

Потреба у резервах – ідея не нова. До неї постійно звернена увага економістів, які правомірно вважають, що свідомо визначені суспільством пропорції лише в тому випадку забезпечують дійсно планомірний розвиток, якщо суспільство має у своєму розпорядженні достатні резерви. Нас теж це питання цікавить, але з боку накопичення та використання організаційних ресурсів та резервів, оскільки саме вони ведуть до економії робочого часу.

Різниця між поняттями “потенціал” та “резерви” полягає в тому, що “потенціал” містить як сутнісне, так і потенційне, а “резерви” – тільки потенційне, невикористане. Резерви, що використовуються, є, таким чином, суттєвою складовою потенціалу. При цьому важливо наголосити на тому, що функція резервів значно ширша, ніж вирівнювання наслідків стихійного лиха або врахування змін у міжнародній обстановці. Важливішою функцією резервів є попередження порушень ходу відтворення внаслідок прискорення науково-технічного прогресу, запровадження інновацій. Щоб досягти повного та раціонального використання резервів, кожен колектив повинен добре знати свій потенціал, мати необхідне знання про його рівень розвитку та реальний стан у визначений час.

Потенціал, що виступає у органічній єдності просторових та часових характеристик, концентрує на собі одночасно три рівні зв'язків та відносин:

♦ по-перше, віддзеркалює минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, що накопичені системою в процесі її становлення та обумовлює її можливості до функціонування та розвитку. У цьому сенсі поняття “потенціал” фактично приймає значення поняття “ресурс”;

◆ по-друге, характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування та використання наявних здібностей. Це дозволяє провести різницю між реалізованими та нереалізованими можливостями. У цьому визначенні функція поняття “потенціал” лише частково збігається з поняттям “резерв”.

Аналізуючи структуру потенціалу з цих позицій, слід враховувати, що у першому випадку, залишившись у нереалізованому вигляді, структурні елементи потенціалу ведуть до зниження ефективності його функціонування (наприклад, невикористані у роботі навички втрачаються, нереалізовані особистісні здібності руйнуються), а в другому випадку “надлишковий” запас сил та здібностей соціального працівника забезпечує оперативність та маневровість розвитку системи по відношенню до умов праці, що постійно змінюються;

◆ по-третє, орієнтує на розвиток (майбутнє): у процесі трудової діяльності соціальний працівник не тільки реалізує свої наявні здібності, але й збагачується новими силами та здібностями, являючи собою єдність стійкого стану та такого, що змінюється, потенціал містить в собі як “потенції” елементи майбутнього розвитку.

Рівень потенціалу, що характеризує наявний стан системи, обумовлений тісною взаємодією усіх трьох вищеназваних станів, що й відрізняє його від таких на перший погляд близьких йому понять, як “ресурс” та “резерв”.

Підхід до робочої сили як до ресурсу означає, по-перше, відмову від уявлень про робочу силу як про “дарове багатство”, освоєння якого не потребує грошових витрат та організаційних зусиль з боку держави та підприємств, і, по-друге, визнання проблеми недостатності окремих категорій кваліфікованих соціальних працівників порівняно з потребами виробництва послуг, що робить необхідним управління процесом використання найбільш важливих та дефіцитних їх категорій.

Коли мова йде про управління персоналом, то необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не рівнем

підготовки соціального працівника у даний момент до зайняття тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – із врахуванням віку, освіти, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

Кадровий потенціал соціального закладу інтегрує потенціали окремих менеджерів соціальної роботи і охоплює:

- ♦ психофізіологічний потенціал – здібності та схильності менеджера соціальної роботи, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи;

- ♦ кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину та різносторонність загальних і спеціальних знань, трудових навичок та вмінь, що обумовлюють здібності менеджера соціальної роботи до управлінської праці, певного змісту, інтенсивності та складності;

- ♦ особистісний потенціал – рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, рівень засвоєння менеджером норм відношення до праці, цінності орієнтації, інтереси, потреби та запити у сфері управлінської праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Сутність терміну “менеджмент соціальної роботи” полягає у тому, що мова йде про зайняття управлінням соціальною роботою як видом професійної діяльності. У вітчизняній практиці поки що немає класифікації кадрів управління для галузі соціальної роботи, тому є сенс проаналізувати відповідні структури, що створені за кордоном, з тим, щоб виокремити відповідні рівні менеджерів та формалізувати їх рівні управлінської праці.

Висвітлення управлінського персоналу, згідно із західними критеріями його класифікації, дозволяє виділити сутнісні категорії управлінського персоналу для вітчизняних закладів:

1. Керівники підприємств, закладів, організацій та їх заступники.

2. Керівники структурних підрозділів підприємств, закладів та організацій, головні спеціалісти.

3. Спеціалісти, що забезпечують економічні функції (головний бухгалтер).

4. Спеціалісти з інженерно-технічного забезпечення виробництва.

5. Посади службовців (зайнятих обліком, контролем, оформленням документів, господарським обслуговуванням).

На підприємствах індустріально розвинених країн розрізняють такі категорії працівників:

1. Top management, тобто вища ланка управління (президент/генеральний директор та інші члени правління).

2. Middle management – середня ланка управління (керівники управлінь та самостійних відділів).

3. Lower management – нижчі ланки управління (керівники підвідділів, цехових бюро, керівники груп, майстри, бригадири).

4. Інженерно-технічний персонал та конторські службовці (“білі комірці”).

5. Робітники, що зайняті фізичною працею (“сині комірці”).

6. Робітники соціальної інфраструктури (“сірі комірці”).

Цікава у цьому відношенні класифікація персоналу, що застосовується у Великій Британії (табл. 5).

Таблиця 5

Соціально-економічна структура зайнятих у Великій Британії

<i>Найменування класу</i>	<i>Соціальний статус</i>	<i>Професія глави сім'ї</i>
A	Верхня середина	Вищі рівні менеджменту, адміністративного або професійного
B	Середній	Посередницький менеджмент, адміністративний або професійний
C ₁	Нижня середина	Супервайзори або клерки, нижні рівні менеджменту, адміністративного або професійного
C ₂	Кваліфікованих працівників	Кваліфіковані працівники, що зайняті ручною працею

<i>Найменування класу</i>	<i>Соціальний статус</i>	<i>Професія глави сім'ї</i>
D	Працівників	Кваліфіковані і некваліфіковані працівники, що зайняті ручною працею
E	Нижні рівні, що тільки забезпечують своє існування	Штатні пенсіонери або вдови, працівники з випадковою роботою та чорноробчі

Американське законодавство у сфері трудових відносин ділить найманий персонал на дві категорії. У першу включені рядові виконавці, у другу – “представники адміністрації”: увесь управлінський персонал (менеджери), а також працівники кадрових служб, служб охорони та безпеки. Такий поділ пов'язаний з тим, що юридичне право на професійну діяльність надано першим і не розповсюджується на других.

До управлінського персоналу у США відносять кожного найманого працівника, який зобов'язаний для виконання поставлених перед ним завдань організувати, координувати та контролювати працю інших. Ця обставина визначає деякі загальні моменти в методах відбору та підготовки таких працівників, системах оцінки їх праці, формах винагородження. Разом з тим, різниця у рівнях вимог і реальному змісті функцій управляючих різних рангів настільки велика, що фактично “верх” та “низ” цієї професійної категорії тяжіють до різних соціальних верств і суспільних класів. Серед управляючих прийнято виділяти три групи керівників залежно від місця, що вони займають в ієрархії управління.

Вищий рівень (executives) – це група вищих посадових осіб компанії. До неї входять особи, що обіймають посади голови ради директорів, президента, виконавчих віцепрезидентів, інші особи, які безпосередньо відповідальні за основні підрозділи або за головні функції корпорації. Разом вони складають невеличку привілейовану частину апарату управління (5 – 7 % його чисельності). У питаннях кадрової

політики: найм, відбір, оплата, стимулювання, вибір умов праці та організація використання робочої сили, включаючи спеціалістів і рядових управляючих – верхівка менеджменту має необмежену свободу дій.

Середній рівень – це група посадових осіб, що відповідає за роботу заводів, відділів або аналогічних самостійних підрозділів, окремих проектів і програм. Лінійні керівники середнього рівня управління забезпечують проведення в життя кадрової політики компанії, що розробляється нагорі. Вони займають проміжні ступені організаційної піраміди і складають основну долю апарату управління в промисловості США: за оцінками американських асоціацій управління, до 65 – 70 %.

Нижній рівень (supervisors) – це працівники, що виконують переважно управлінські функції, але не мають у своєму підпорядкуванні інших управляючих. До них відносять майстрів, начальників, упорядників робіт у конторах і на виробничих дільницях і т. ін. За оцінками американських асоціацій управління, вони складають до третини всіх управлінських працівників в американській промисловості. Фактично сьогодні нижня ланка відокремлена від інших ешелонів управління високими статусними бар'єрами. Більшість управляючих нижнього рівня відбираються із робітників або випускників шкіл і коледжів, не мають вищої освіти, вихідців із малозабезпечених верств населення, між тим, як уже у середній ланці управління комплектування йде із числа спеціалістів з вищою освітою і, як правило, представників вищих верств “середнього класу” або сімей капіталістів. У великих компаніях винагорода керівників нижньої ланки у 5 – 25 разів нижче, ніж управляючих вищої ланки.

Отже, на основі вищевикладеного можна запропонувати класифікацію менеджерів соціальної роботи для вітчизняної практики (табл. 6).

Структура менеджментського корпусу соціальної роботи в Україні

<i>Рівень менеджменту</i>	<i>Вид управлінської діяльності, що забезпечує фахівець</i>	<i>Посади</i>
Вищий	Стратегічне управління	Керівники галузі, керівники обласних та республіканських підрозділів
Середній	Оперативне управління	Керівники районних служб та їх спеціалізованих підрозділів, громадських організацій, лінійні фахівці за напрямками соціальної роботи
Нижній	Тактичне управління	Організатори соціальної роботи, які виконують управлінські функції, але не мають у своєму підпорядкуванні підлеглих

Таким чином, із всього, що викладене вище відносно кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи, можна зробити такі узагальнення та висновки:

- ♦ по-перше, нас цікавить проблема кадрового забезпечення процесу управління соціальною роботою з точки зору формування, підвищення та використання потенціальних можливостей вітчизняного менеджерського корпусу;

- ♦ по-друге, для вивчення процесу формування менеджерського корпусу необхідно розглянути механізми розробки та реалізації цілеспрямованої кадрової політики в соціальній сфері;

- ♦ по-третє, для освоєння напрямків та шляхів підвищення інтелектуального та інноваційного потенціалу кадрів управління, що задіяні у сфері соціальної роботи, необхідно розглянути сучасну технологію кадрової роботи;

◆ по-четверте, аналіз сутності та змісту головної функції менеджерських кадрів, що працюють у галузі соціальної роботи, викриває якість кадрової роботи і кадрової політики.

Сьогодні в Україні гострою проблемою є розробка нової кадрової політики, зорієнтованої на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики.

Кінцевою метою сучасних реформ в Україні є не ринок, а благобуття її народу, кожної людини. У цій справі поки що найслабкішим місцем реформування суспільних відносин є соціальна політика, яка фактично виступає стратегічним рівнем менеджменту соціальної роботи. І багато чого тут обумовлюється світоглядом управлінських кадрів, їх соціальною компетентністю. Тож далі є сенс перейти до послідовного аналізу кадрової політики та її можливостей у галузі підготовки управлінських кадрів для сфери соціальної роботи.

Термін “політика”, як відомо, характеризується як цілі і завдання, методи і засоби, за допомогою яких досягаються ці цілі, образ дій, що визначають відносини з людьми¹. Вона реалізується у межах окремих закладів або організацій, регіонів, галузі або суспільства. Поняття “політика організації” охоплює систему правил, відповідно до яких веде себе соціальна система загалом і за якими діють люди, що входять до цієї системи.

Кадрова політика соціального закладу обґрунтовує необхідність використання на практиці тих чи інших конкретних методів набору, розстановки та використання кадрів, але не займається детальним аналізом їх змісту та специфікою проведення практичної роботи з кадрами.

Кадрову політику не можна ототожнювати з управлінням персоналу. Поняття “управління персоналом” і “політика” далеко не тотожні між собою. “Управління” – термін більш широкий, однією із складових якого є політика, у даному випадку – кадрова політика.

Кадрова політика соціального закладу – це цілісна стратегія роботи з персоналом, яка поєднує різні елементи

¹ Див. Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М. : Русский язык, 1990. – С. 552.

та форми кадрової роботи, яка має за мету створення високопродуктивного та високопрофесійного, згуртованого і відповідального колективу, здатного оперативно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища.

З літератури випливає, що термін “кадрова політика” має широке та вузьке трактування:

1) система правил і норм (які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані), що забезпечують відповідність людського ресурсу до стратегії фірми (звідси випливає, що всі заходи по роботі з кадрами: відбір, складання штатного розпису, атестація, навчання, просування – плануються та зіставляються з загальним розумінням цілей і завдань організації);

2) набір конкретних правил, побажань та обмежень у взаємовідносинах людей в організації. У цьому сенсі, наприклад, слова “Кадрова політика нашого закладу соціальної роботи полягає в тому, щоб запрошувати на роботу людей тільки з вищою освітою” – можуть використовуватись як аргумент при вирішенні конкретного кадрового питання.

Етапи формування кадрової політики:

♦ формулювання загальних принципів та цілей роботи з кадрами менеджерів соціальної роботи відповідно з метою та цінностями соціального закладу або галузі;

♦ розбудова системи процедур та заходів – кадрових технологій;

♦ моніторинг персоналу: розробка конкретних заходів з питань розвитку та використання знань, умінь та навичок персоналу, оцінка ефективності цих заходів.

Відомо, що є й інші підходи до розробки кадрової політики. Так, наприклад Г. В. Щокін пропонує виділяти в розробці даного виду політики три етапи, а саме¹:

♦ перший етап – це обґрунтування мети розвитку кадрового потенціалу країни, регіону, підприємства та формування структурних ланок, що забезпечують досягнення цієї мети. Для цього він пропонує використати такий засіб, як структуралізація цілей на основі “дерева

¹ Щокін Г. В. Теория кадровой политики : монография. – К. : МАУП, 1997. – С. 64-71.

цілей”, що має такі елементи: а) забезпечення наукових розробок у галузі кадрової політики; б) матеріально-технічне забезпечення системи управління людськими ресурсами; в) забезпечення ефективної експлуатації фонду навчальних закладів та випуску учнів, робочих та спеціалістів; с) забезпечення ефективного управління людськими ресурсами;

♦ другий етап включає розробку методичних рекомендацій зі складання цільових програм розвитку комплексів з управління людськими ресурсами. Програма такого розвитку може включати, на його думку, розділи: а) структура комплексу; б) основні показники оцінки і планування діяльності комплексу та його структурних ланок; в) аналіз вихідного рівня розвитку кадрового комплексу; г) розробка прогнозу розвитку кадрового комплексу; д) кількісне визначення мети розвитку кадрового комплексу на період, що планується; е) визначення структурної частини розробки кадрової політики; ж) обґрунтування ресурсної частини кадрової політики;

♦ третій етап полягає у виборі оптимального варіанту кадрової програми, який реалізується з врахуванням таких вихідних посилок. Ефективність є властивість, що притаманна цілеспрямованим системам і проявляється у процесі їх функціонування по відношенню до поставлених цілей. Критерієм ефективності функціонування системи слід вважати ступінь (міру, вірогідність) досягнення конкретної цілі.

Кадрова політика фіксується у загальнофірмових документах і інструкціях, що регламентують усі аспекти праці керівників середніх та нижчих ланок управління, з різними категоріями персоналу. За їх сприянням поширюються відповідні ціннісні орієнтації на всіх співробітників апарату управління, соціальних працівників та клієнтів/пацієнтів.

Основоположними принципами формування кадрової політики у галузі соціальної роботи є:

◆ науковість, використання всіх сучасних розробок у цій галузі, які б могли забезпечити економічний та соціальний ефект;

◆ комплексність, завдяки чому мають бути охоплені всі сфери кадрової діяльності;

◆ системність, тобто врахування всіх взаємозалежностей та взаємозв'язків окремих складових цієї роботи;

◆ необхідність врахування як економічного, так і соціального ефекту, як позитивного, так і негативного спрямування того чи іншого заходу на кінцевий результат;

◆ ефективність: будь-які витрати на заходи в цій галузі повинні повернутись через результат господарської діяльності.

Отже, по суті, кадрова політика – це індикатор внутрішньої етики менеджменту соціальної роботи, показник щирості моральних принципів, що проголошує керівництво, та основа іміджу соціального закладу.

Поряд з наріжними положеннями кадрової політики, що мають загальний характер та закріплені законодавчо, існують проблеми методичного характеру, які вимагають якісного аналізу обраних варіантів рішення. Це тим більше актуально, що у низки випадків є декілька взаємовиключних методик (наприклад, з оцінки соціальних працівників). У цьому випадку із декількох варіантів, відносно умов даного соціального закладу, повинен бути обраний який-небудь один. До числа таких матеріалів можна віднести методичку вдосконалення структури організації, розробку положень про підрозділи та посадових інструкцій, методичку прийняття на роботу та розстановку тих, хто прийнятий на роботу, по робочих місцях, адаптації соціальних працівників і т. ін.

Виходячи з того, що система соціальної роботи в Україні має певні обмеження з питань комплектування своїх закладів готовими кваліфікованими кадрами та її всезростаючою вартістю, на перший план виходить завдання розвитку та максимального використання трудового потенціалу, що уже працює, або відбору його з

числа безробітних з наступною перепідготовкою в системі післядипломної освіти.

Напрями кадрової стратегії в системі соціальної роботи сьогодні можна диференціювати таким чином:

- ♦ організація відношень та зв'язків з ринком праці і з внутрішньофірмовими трудовими ресурсами;

- ♦ політика використання персоналу соціальних закладів;

- ♦ вибір та реалізація стилю управління кадрами;

- ♦ організація горизонтальної кооперації;

- ♦ організація робочого місця та умов праці;

- ♦ політика визнання особистих досягнень у соціальній роботі;

- ♦ політика просування менеджера соціальної роботи по службі;

- ♦ вибір системи оплати праці (включаючи й соціальні послуги);

- ♦ політика підготовки кадрів та підвищення їх кваліфікації;

- ♦ комунікаційна політика.

Цілі кадрової політики у сфері менеджменту соціальної роботи можна сформулювати таким чином:

- ♦ безумовне виконання передбачених Конституцією прав та обов'язків громадян України у сфері праці;

- ♦ виконання всіма організаціями і окремими громадянами положень законів про працю і постанов профспілкових союзів, КЗпП, типових правил внутрішнього розпорядку та інших документів, що прийняті і діють нині в Україні;

- ♦ підпорядкування всієї роботи з кадрами завданням безперервного та якісного забезпечення виконання Законів України про соціальну роботу, соціальний захист, про роботу з молоддю та сім'єю, інвалідами, людьми похилого віку, постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС і т. ін. необхідною чисельністю соціальних працівників необхідного професійно-кваліфікаційного складу;

- ♦ уніфікація стандартів управління соціальною роботою в Україні з законами та іншими нормативними

документами, що діють на Європейському просторі або видані по лінії ООН;

- ♦ раціональне використання кадрового потенціалу, що є в розпорядженні національної мережі соціальних служб;
- ♦ формування та підтримка працездатних, дружніх виробничих колективів, розробка принципів організації трудового процесу;
- ♦ розвиток внутрівиробничої демократії;
- ♦ розробка критеріїв та методик підбору, відбору, навчання та розстановки кваліфікованих кадрів;
- ♦ підготовка та підвищення кваліфікації іншої частини працюючих;
- ♦ розробка теорії управління персоналом, принципів визначення соціального та економічного ефекту від заходів, що входять у цей комплекс.

Сьогодні кадрова політика менеджменту соціальної роботи починає охоплювати сфери, що раніше не враховувались у політиці, наприклад, міжетнічні конфлікти, міграційні процеси, процеси глобалізації, трудові конфлікти, взаємовідносини з системою місцевого самоврядування, адміністрацією, профспілками та громадянськими організаціями, закордонними фондами і т. ін.

Вихідними положеннями кадрової політики в галузі соціальної роботи, з огляду на пропозиції Г. В. Щокіна¹ для сфери матеріального виробництва, є:

- ♦ політика зайнятості – забезпечення ефективним персоналом і стимулювання його до отримання задоволення від соціальної роботи завдяки смислу та змісту допомоги, що надається клієнту/пацієнту, громадської її вагомості;
- ♦ політика навчання – забезпечення відповідними можливостями отримання освіти з метою перекваліфікації або підвищення професійного рівня спеціаліста з управління, створення підґрунтя для подальшого кар'єрного росту, особистої самореалізації людини;
- ♦ політика оплати праці або винагороди – при мізерній заробітній платні надання широкого громадського

¹ Див.: *Щокін Г. В.* Теорія кадрової політики : монографія. – К. : МАУП, 1997. – С. 88.

розголосу результатів, що отримані менеджером соціальної роботи, розбудова системи морального заохочення;

- ♦ політика виробничих відносин – введення певних процедур для ефективного вирішення трудових проблем;

- ♦ політика благобуття – забезпечення позитивного морального клімату, привернення уваги місцевої громади, засобів масової інформації, системи місцевого самоврядування, суспільства до значення праці менеджера в соціальній сфері.

Розглянемо рівні розробки кадрової політики у сфері соціальної роботи. Нині вона має чітко визначені рівні формування та реалізації.

Загальнодержавний (національний) рівень передбачає формування єдиної кадрової політики держави відносно службовців, які задіяні в різних сферах матеріального та духовного виробництва, визначає рівень оплати праці, диференціацію державних службовців залежно від їх освітньо-кваліфікаційної підготовки, форми спілкування з аналогічними системами інших держав, форми державного та соціального страхування, пільги, форми морального заохочення, систему державних нагород та почесних звань, пенсійне забезпечення та ін.

Галузевий рівень ґрунтується на визначенні пріоритетів у структурі кадрів, рівні та форми підготовки та перепідготовки кадрів, інформаційного забезпечення, напрямків теоретичного обґрунтування кадрової політики, кадрової роботи та управління персоналом, порядок прийому на роботу та звільнення з роботи, ротації кадрів, специфіки галузевої системи стимулювання праці, механізмів просування кадрів за рівнями галузевих структур, надання галузевих пільг – і у своїй законодавчій та науково-пізнавальній частині багато в чому повторює національний рівень.

Регіональний рівень вимагає врахування природних, ментальних, психологічних, економічних, соціальних та національних особливостей регіону. Через те що менеджмент соціальної роботи в Україні ще тільки набирає силу, специфіка кадрової політики на цьому рівні

проглядається дуже слабо. Вона представляє собою специфічну форму інтеграції галузевого та територіального управління. Найбільш складним моментом у її розробці є визначення оптимальної потреби в кадрах із спеціальною освітою та певним кваліфікаційним рівнем для залучення їх до персоналу мережі соціальних закладів. Наприклад, може скластись така ситуація, що в конкретному регіоні немає зовсім або недостатньо фахівців юридичного, психологічного чи соціологічного профілю.

Внутрішньофірмовий рівень означає пристосування загальнодержавних, галузевих та регіональних законодавчих, адміністративних розробок у цій галузі до умов функціонування та розвитку конкретного соціального закладу і розробку на основі цих документів принципів роботи з кадрами та персоналом.

Поряд з науковою та юридичною обґрунтованістю положення внутрішньої кадрової політики повинні бути максимум конкретні та адресні, щоб завжди було відомо про те, хто відповідає за реалізацію того чи іншого напрямку соціальної роботи, кого передбачається мати в резерві на висування, у якій послідовності буде здійснюватись планове переміщення менеджерів соціальної роботи, спрямування їх на навчання або на підвищення кваліфікації.

Головними рисами кадрової політики на рівні соціальних закладів має бути: певна форма філософії по відношенню до менеджерського корпусу; збалансована система функцій та процедур по роботі з кадрами та персоналом, іманентний зв'язок її із стратегією розвитку цього закладу; орієнтація на довготривалу перспективу; постійне підвищення ролі персоналу у життєдіяльності соціального закладу.

Внутрішня кадрова політика повинна системно охоплювати всі напрямки кадрової діяльності, а саме:

- ♦ визначення потреби в кадрах;
- ♦ залучення кадрів;
- ♦ використання кадрів;
- ♦ ротація кадрів;
- ♦ збереження кадрів та стимулювання їх праці;

- ◆ розвиток кадрів,
- ◆ вивільнення кадрів;
- ◆ організація інформації про роботу з кадрами.

На жаль, конкретний механізм формування і перетворення в життя кадрової політики в системі соціальної роботи ще не створено. Однак в умовах сучасного етапу розвитку соціальний заклад уже не може виступати в ролі пасивного споживача робочої сили. Щоб ефективно функціонувати, треба впливати на весь процес кадрового забезпечення, тобто проводити активну кадрову політику. На практиці це означає:

- ◆ по-перше, забезпечення соціального закладу кваліфікованою робочою силою (соціальними педагогами, соціальними психологами, юристами, лікарями);
- ◆ по-друге, її подальший розвиток у рамках фірми (спеціалізація, перепідготовка, підвищення кваліфікації);
- ◆ по-третє, її стабілізацію або закріплення у мережі соціальних закладів.

Для того щоб забезпечити активність, кадровій політиці потрібно мати певну систему впливів на менеджерів соціальної роботи. Отже, головні елементи такої системи:

- ◆ якісне і кількісне планування персоналу;
- ◆ навчання персоналу;
- ◆ зайнятість персоналу;
- ◆ маркетинг персоналу;
- ◆ контроль персоналу;
- ◆ вивільнення персоналу;
- ◆ політика стимулювання персоналу;
- ◆ соціальна політика;
- ◆ інформаційно-комунікативна політика;
- ◆ підтримка спонсорських намагань та волонтерського руху.

Комплексне розуміння кадрової політики складається як внутрішня єдність таких заходів:

По-перше, забезпечення всіх ланок соціальної роботи необхідними людськими ресурсами. Оскільки соціальний працівник у соціальній роботі, як ніде в іншій сфері, відчуває свою особистісність, то в кадровій політиці треба

враховувати його інтереси. Це стосується як вибору клієнта, змісту надання допомоги, робочих місць, так і створення умов для розвитку особистості соціального працівника, забезпечення достойних умов праці відповідно до отриманої ним кваліфікації. Інструментом для вирішення цих завдань є кадрове планування.

По-друге, створення мотивації персоналу на високоефективну професійну працю. У соціальній роботі менеджер теж повинен мати можливість “зробити” собі кар’єру. Специфіка кадрових рішень полягає в тому, що вони майже завжди відбиваються на мотивації соціальних працівників і моральному кліматові в колективі. В ідеалі вони повинні гармонувати з системою цінностей, що функціонує в соціальному закладі, з настановами та очікуваннями кожного соціального працівника. По-іншому, кадрові рішення, хочемо ми цього чи ні, будуть або розчинювати систему внутрішньофірмових цінностей, що формується у ході практичної роботи, або закріплювати їх в організації.

Документальне оформлення кадрової політики полягає у такому:

- ♦ чіткому визначенні дій, що повинні використовуватись для досягнення мети соціальної роботи;
- ♦ досягненні ясності у справі розуміння проблем управління та кадрів;
- ♦ схиланні до співпраці шляхом координації діяльності між різними структурними підрозділами соціального закладу або між закладами, що входять до регіональної мережі;
- ♦ єдиному підході та послідовності у прийнятті кадрових рішень;
- ♦ керівництві визнаними стандартами в різних ситуаціях управління персоналом;
- ♦ сприянні процесу децентралізації влади, що значно поліпшує виробничі відносини у сфері соціальної роботи; сприянні розвитку навчання та технологій кадрового менеджменту;

- ◆ переконанні персоналу в позитивній місії соціального закладу та соціальної роботи взагалі;
- ◆ інформуванні персоналу про правила етики фахівця з соціальної роботи, якими вони повинні керуватися у професійній діяльності та поза нею;
- ◆ укріпленні суспільної моралі та покращенні загальних стосунків між собою та людьми.

Таким чином, кадрова політика соціального закладу – це діяльність, що пов'язана з відносинами між суб'єктами соціальної сфери, що вирішує своє головне завдання – організацію відносин “влада – підпорядкування” у спільній діяльності, визначення ролей суб'єктів організації у справах соціального закладу, визначення форм, завдань, змісту діяльності суб'єктів організації, принципів та методів їх взаємодії.

Вирішення завдань кадрової політики на практиці є цільовим призначенням кадрової роботи. Вона складається з планування, підбору, підготовки, розстановки, перепідготовки, оцінки, виховання та раціонального використання кадрів. За характером – це організаційна робота, що направлена на підвищення інтелектуального та організаційного потенціалу менеджерів соціальної роботи.

Поняття “робота з кадрами” охоплює всі проблеми організаторів соціальної роботи й передбачає умовний поділ їх на три великі групи; перша включає аналіз категорій соціальних працівників та посад, питання планування та прогнозування у сфері кадрів, визначення і формування джерел задоволення кадрової потреби; друга – питання підбору, розстановки, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; третя – питання організації та оцінки управлінської праці, формування стабільних команд, укріплення виконавчої дисципліни.

Аналізуючи проблеми координації кадрової роботи, слід враховувати галузевий, регіональний та фірмовий аспекти використання кадрового потенціалу. Галузевий принцип управління, незважаючи на створення мережі соціальних служб та добровільних громадських організацій, має цілу низку недоліків. У сфері кадрової роботи вони понад усе

пов'язані з недосконалістю обліку та формування балансів трудових ресурсів, відсутністю кадрів менеджерів певного рівня підготовки, наприклад, керівників, що володіють стратегічним мисленням у сфері соціальної діяльності.

Територіальний принцип організації кадрової роботи дозволяє більш ефективно впливати на розстановку кадрів, залучати до менеджменту соціальної роботи керівників з інших галузей народногосподарського комплексу, використовувати можливості керівників, що вийшли на пенсію і бажають працювати в соціальній сфері за місцем проживання.

Найбільш ефективно кадрова робота може бути організована в закладі соціальної роботи, оскільки саме тут є можливість організувати вивчення менеджером механізмів управління персоналом відповідно до конкретних напрямів соціальної роботи та індивідуальних властивостей особи. У зв'язку з цим значно підвищується значення етичних, соціально-психологічних, загальногуманних проблем, які активізують професійну діяльність менеджерів соціальної роботи.

У відомій роботі Г. В. Щокіна "Теория кадровой политики" пропонується організаційну роботу з кадрами вести за трьома головними напрямками, а саме¹:

- ♦ перший – передбачає створення необхідних умов для всебічного та гармонійного розвитку всіх здібностей людини у його професійній діяльності;

- ♦ другий – передбачає забезпечення підвищення продуктивності та якості праці за рахунок розвитку спеціальних здібностей та вдосконалення професійної майстерності на підґрунті високої професійної підготовки та загальної культури робітника;

- ♦ третій – пов'язаний з регулярним і систематичним оновленням та поповненням професійних знань, умінь і навичок усіх категорій робітників, плануванням й здійсненням постійного професійно-кваліфікаційного росту кадрів.

¹ Щокін Г. В. Теория кадровой политики : монография. – К. : МАУП, 1997. – С. 57.

Важливою специфікою внутрішньofірмового управління в соціальному закладі стає єдиний і комплексний вплив на весь персонал загалом. У зв'язку з цим складається система кадрової роботи, яка:

- ♦ інтегрує управління персоналом у загальну систему управління соціальним закладом, ув'язує його зі стратегічними установками та корпоративною культурою, а також з плануванням науково-дослідних робіт, підвищенням якості та технологічного рівня послуг, що надаються клієнтам/пацієнтам;

- ♦ розробляє розгорнуту систему постійних та програмних заходів з регулювання зайнятості, планування робочих місць, організації відбору, розстановки та підготовки кадрів, прогнозування змісту робіт;

- ♦ передбачає ретельний облік (у тому числі в інформаційних системах) якостей і професійних характеристик соціальних працівників, а також результатів їх діяльності;

- ♦ передбачає пропагандистську та виховну роботу як зі співробітниками соціального закладу, так і членами їх сімей (на зразок японського менеджменту);

- ♦ централізує управління діяльністю в соціальному закладі у компетенції одного із її лідерів, а також здійснює заходи з удосконалення механізму кадрової роботи.

Для організації роботи з кадрами в апаратах державних органів створюються спеціальні структурні підрозділи – кадрові служби, які розробляють, реалізують та контролюють річні та перспективні плани роботи з кадрами, що складаються з конкретних заходів: з їх підбору, підготовки, перепідготовки, розстановки, підвищення кваліфікації, стимулювання праці, персонального обліку за продуктивністю їх праці.

Очолює такі служби спеціально підготовлений фахівець – начальник відділу кадрів, посадові обов'язки якого та кваліфікаційні вимоги до якого найбільш рельєфно подають сутність та зміст кадрової роботи з менеджерами як у галузі промислового виробництва, так і в галузі соціальної роботи. Тому є сенс тут навести ці важливі вимоги до

фахівця, якщо вони навіть зі сфери матеріального виробництва, з тим, щоб можна було сформулювати сукупність відповідних вимог до начальника відділу кадрів у галузі соціальної роботи.

Кваліфікаційні вимоги до начальника відділу кадрів полягають у такому: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр); післядипломна освіта в галузі управління; стаж роботи в сфері управління персоналом по професії: для магістрів або спеціалістів – не менше 2 років, бакалавр – не менше 3 років.

Начальник відділу кадрів повинен знати: постанови, розпорядження, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали про роботу з кадрами, облік особистого складу підприємства; перспективи розвитку галузі і підприємства; основні технологічні процеси виробництва продукції підприємства; порядок розробки планів комплектування підприємства кадрами; положення про порядок визначення та виплати державних субсидій; порядок оформлення прийому, перевodu та звільнення працівників, ведення та зберігання їх трудових книжок та особових справ, оформлення пенсій робітникам підприємства та їх сім'ям; організацію табельного обліку; методи обліку просування кадрів, порядок складання установленої звітності; основи профорієнтаційної роботи; основи соціології, психології праці, економіки, організації виробництва та управління; трудове законодавство.

Завдання та обов'язки начальника відділу кадрів:

- ♦ очолює роботу по забезпеченню підприємства (соціального закладу) працівниками необхідних професій, спеціальностей та кваліфікації згідно з рівнем та профілем отриманої їм підготовки та ділових якостей;

- ♦ керує розробкою перспективних та щорічних планів комплектування підприємства (соціального закладу) персоналом з урахуванням перспектив його розвитку, змін складу працюючих у зв'язку з упровадженням нової техніки (технології для соціальної роботи – авт.), механізації і автоматизації виробничих процесів, а також пуском

виробничих об'єктів (введенням нових спеціалізованих служб – авт.);

♦ бере участь у роботі з прогнозування та визначення потреб у кадрах на основі планів економічного і соціального розвитку підприємства; вирішує питання найму, звільнення, переводу працівників, контролює їх розстановку та правильність використання у підрозділах підприємства (соціального закладу – авт.);

♦ забезпечує прийом, розміщення молодих працівників згідно з отриманою у навчальному закладі професією та спеціальністю, разом з керівниками підрозділів та громадськими організаціями здійснює проведення їх стажування і виховної роботи;

♦ систематично вивчає ділові якості та інші індивідуальні особливості працівників підприємства з метою підбору кадрів на заміщення посад, що входять до номенклатури керівника підприємства, і створення резерву на висування, здійснює контроль за його оновленням та поповненням, сприяє формуванню складу кадрів керівників із затвердженого резерву;

♦ бере участь в організації підвищення кваліфікації працівників, що зараховані у резерв, і підготовці їх до роботи на керівних посадах;

♦ бере участь в атестації, розробці заходів за рекомендаціями атестаційних комісій, визначає коло працівників, що підлягають черговій або повторній атестації, забезпечує підготовку необхідних документів;

♦ організує сучасне оформлення прийому, переводу та звільнення працівників згідно з трудовим законодавством, положеннями, інструкціями та наказами керівників підприємств, облік особового складу, видачу довідок про сучасну та минулу трудову діяльність працюючих, зберігання та заповнення трудових книжок і ведення установленої документації з кадрового напрямку, а також підготовку матеріалів для рекомендації працівника до заохочення та нагородження;

◆ забезпечує підготовку документів для призначення пенсій працівникам підприємства та їх сім'ям, а також подання їх до органів соціального забезпечення;

◆ організує розробку та реалізацію заходів, що направлені на удосконалення управління кадрами на основі впровадження відповідної системи АСК системи підбору, розстановки кадрів, що забезпечує відбір найбільш підготовлених працівників для ефективного виконання ними своїх обов'язків, професійний відбір і професійну адаптацію кадрів, їх професійно-кваліфікаційне просування;

◆ здійснює методичне керівництво роботою інспекторів з кадрової роботи підрозділів підприємства, контролює виконання керівниками підрозділів постанов, наказів та розпоряджень з питань кадрової роботи;

◆ вживає заходи з удосконалення форм та методів роботи з кадрами; вивчає та узагальнює результати роботи з кадрами, аналізує причини плинності, прогулів та інших порушень трудової дисципліни, готує пропозиції з усунення виявлених недоліків, закріплення кадрів, заходи з працевлаштування працівників, що вивільняються;

◆ здійснює зв'язок з іншими підприємствами з питань відбору кадрів; організує табельний облік, складання та виконання графіків відпусток, контроль за станом трудової дисципліни у підрозділах підприємства та виконання робітниками правил внутрішнього розпорядку, розробляє заходи з питань поліпшення трудової дисципліни, зниження витрат робочого часу, контролює їх виконання;

◆ забезпечує складання установленої звітності з обліку особистого складу та роботи з кадрами; керує працівниками відділу.

У випадку, коли чисельність соціального закладу невелика, то цю роботу виконує інспектор з кадрової роботи, який входить до складу якогось іншого відділу чи служби, наприклад, бухгалтерії або економічного відділу.

За відсутності такого фахівця питання кадрової роботи виходять на першу особу, тобто на керівника соціального

закладу. Заходи з кадрових питань у такому випадку включаються у щорічний план роботи соціального закладу.

Вибір стратегії роботи з персоналом повинен бути матеріалізований у конкретні форми (кадрові програми, процедури і т.д.). Досягти цього можливо, плануючи людські ресурси соціального закладу. Базою такого планування є аналіз потреб у персоналі соціальних працівників, вивчення продуктивності працюючих та витрат на їх утримання.

Зміна поділу праці під тиском інформаційної фази розвитку, гострота положення, в якому на сьогодні знаходиться понад 80 відсотків населення України, та флуктуації, що супроводжують соціальний розвиток окремих груп громадян, значно ускладнюють кадрове планування в соціальній сфері.

Кадрове планування покликане забезпечити оптимальне розкриття потенціалу соціальних працівників та їх мотивацію в умовах суперечності між технологічними вимогами та завданнями системи соціальної роботи, з одного боку, та інтересами і потребами соціального працівника – з другого.

Кадрове планування повинно дати відповіді на такі питання:

- ♦ скільки соціальних працівників, рівень кваліфікації, коли і де будуть потрібні (планування потреби у персоналі);
- ♦ яким чином можна залучити необхідний та скоротити надлишковий персонал, враховуючи всі соціальні аспекти (планування залучення або скорочення штатів);
- ♦ яким чином можна використати соціальних працівників відповідно з їх здібностями (планування використання кадрів);
- ♦ яким чином можна цілеспрямовано сприяти підвищенню кваліфікації кадрів соціальної роботи і пристосувати їх знання до вимог, що змінюються (планування кадрового розвитку);
- ♦ яких затрат потребує планування кадрових заходів (витрати на утримання персоналу).

Далі є необхідність формалізувати передумови кадрового планування:

1. Готовність керівництва системи соціальної роботи до інтеграції особистісного аспекту в загальне планування й до створення для цього необхідних організаційних і кадрових передумов.

2. Вибір провідних аспектів кадрового планування, яким треба віддати перевагу.

3. Вибір періоду планування на першому етапі його введення можна було б обмежити одним-двома роками, постійно доповнюючи його середньостроковим (до трьох років) та довгостроковим плануванням (понад три роки).

4. Рішення про те, наскільки диференційованим повинно бути кадрове планування.

5. Мінімальний набір інформаційних документів з можливістю розрізняти дані, що стосуються робочих місць, органів управління, кадрів та статистики.

Таким чином, кадрове планування (планування персоналу) – це цілеспрямована діяльність з підготовки кадрів соціальної роботи, забезпечення пропорційного та динамічного розвитку потенціалу, розрахунку його професійно-кваліфікаційної структури, визначення загальної та додаткової потреби, контролю за його використанням. Тож, кадрове планування є ознакою відповідальності системи соціальної роботи по відношенню до свого персоналу.

При цьому можливо на практиці розробляти два підходи до кадрового планування, а саме:

♦ план з кадрової роботи є продовженням інших планів, що розробляються в системі соціальної роботи, які є основою розвитку даної системи, або фінансовими обмеженнями з боку бюджету, що частіше всього й буває на практиці;

♦ план з кадрової роботи є в принципі рівноправним планом поряд з іншими, разом з якими він набуває завершеного вигляду у рамках загального плану соціального закладу.

Основні завдання кадрового планування:

-
- ♦ розробка процедури кадрового планування, узгодженого з іншими його видами;
 - ♦ ув'язка кадрового планування з плануванням соціальної роботи в закладі взагалі;
 - ♦ організація ефективної взаємодії між групою, що займається кадровим плануванням, з планово-економічними підрозділами системи соціальної роботи;
 - ♦ проведення у життя рішень, що сприяють успішному здійсненню стратегії соціального закладу:
 - ♦ сприяння соціальному закладу у виявленні головних кадрових проблем та потреб при стратегічному плануванні;
 - ♦ покращення обміну інформацією персоналу між всіма підрозділами соціального закладу.

Кадрове планування охоплює:

- ♦ прогнозування перспективних потреб соціального закладу в персоналі (за окремими його категоріями);
- ♦ вивчення ринку праці та програми з його “освоєння”;
- ♦ аналіз системи робочих місць соціального закладу;

Основними видами кадрового планування в системі соціальної роботи є:

- ♦ планування потреби в персоналі;
- ♦ планування використання кадрів;
- ♦ планування скорочення або вивільнення персоналу;
- ♦ планування навчання персоналу;
- ♦ програма збереження кадрового складу;
- ♦ планування видатків на утримання персоналу;
- ♦ планування продуктивності.

Фахівці виділяють такі стадії кадрового планування:

- ♦ визначення стратегії системи соціальної роботи та організаційної потреби;
- ♦ визначення стандартів якісного виконання роботи;
- ♦ оцінка зовнішнього середовища;
- ♦ оцінка внутрішнього середовища;
- ♦ виявлення проблем;
- ♦ розробка кадрової стратегії;
- ♦ яким чином можна залучити необхідний та скоротити надлишковий персонал, враховуючи всі соціальні аспекти (планування залучення або скорочення штатів);

◆ яким чином можна використати соціальних працівників відповідно з їх здібностями (планування використання кадрів);

◆ яким чином можна цілеспрямовано сприяти підвищенню кваліфікації кадрів соціальної роботи і пристосувати їх знання до вимог, що змінюються (планування кадрового розвитку);

◆ яких затрат потребує планування кадрових заходів (витрати на утримання персоналу).

Таким чином, кадрова робота з менеджерським складом соціального закладу – це багатогранна та перспективна діяльність, що має бути віднесена до компетенції фахівців з управління персоналом, яких, на превеликий жаль, сьогодні ще немає в системі соціальної роботи. Однак це зовсім не означає, що займатися кадровою роботою ще передчасно. Без цієї спеціалізованої діяльності система соціальної роботи України залишається без розгалуженого кадрового забезпечення, що суттєво знижує загальну ефективність її функціонування та розвитку.

Накопичений кадровий потенціал системи спеціалізованих закладів спрямовується на здійснення головної функції менеджменту соціальної роботи – управління персоналом. У такому випадку управління персоналом в закладі соціальної роботи виступає як засіб реалізації кадрової політики.

При цьому ще раз наголосимо на тому, що вище ми вже подали різницю між управлінням персоналом та управлінням людськими ресурсами.

Менеджери з персоналу повинні вивчати причини та фактори поведінки людей та груп у системі соціальної роботи значно глибше і професійніше, ніж лінійні менеджери, оскільки управління персоналом як вид діяльності – це управління працею, людьми як найбільш складним та перспективним, потенційно невичерпним ресурсом соціального закладу, що у вирішальній мірі визначає ефективність функціонування, конкурентоспроможність та виживання системи соціальної роботи.

— — — — — ■ — — — — —

Специфіка цієї сфери управління визначається такими властивостями персоналу¹:

- ♦ системність як окремого соціального працівника, так і групи, спільності. Звідси наявність та прояв у всіх суб'єктів соціального закладу системних якостей (цілісність, автономність, адаптивність, слабка моделювання та прогнозованість поведінки);

- ♦ піддається впливу не тільки виробничих умов, але й умов зовнішнього середовища та внутрішніх факторів;

- ♦ вірогідніший характер прогнозів поведінки, причому вірогідність прогнозу надзвичайно невелика;

- ♦ будь-який управлінський вплив на персонал – це взаємодія, що викликає активність, комплекс динамічних фізичних та психічних процесів як у суб'єкта впливу – менеджера соціальної роботи, так і у об'єкта – клієнта/пацієнта;

- ♦ недосконалість методів виявлення закономірностей поведінки (будь-який тест має неточності у постановці та формулюванні питань, відповіді залежать від розуміння питань та суб'єктивного стану респондента, спостереження та висновки також можуть бути суб'єктивні та непрофесійні);

- ♦ наявність, як правило, значного потенціалу, що складно виявляється;

- ♦ вирішальний вплив, що діяльність персоналу здійснює на результати соціального закладу загалом;

- ♦ поєднання у персоналі ознак і об'єкта, і суб'єкта управління;

- ♦ залежність поведінки та властивостей персоналу від ситуації та її суб'єктивної оцінки;

- ♦ залежність результатів діяльності від організації праці соціальних працівників та комунікацій;

- ♦ схильність до утворення інших систем, наприклад, груп, що веде до формування нових факторів поведінки, підвищення або зниження ефективності праці і ще більшого ускладнення управління;

¹ Див.: *Организационное поведение и управление персоналом.* – СПб : Питер, 2000. – С. 26-27.

◆ необхідність спеціальних знань для управління людьми, причому обсягу цих знань і досвіду для прогнозування поведінки не буде достатньо: людина змінюється усе життя, елементи її поведінки не завжди відомі та не завжди виявляються, їх дія часто непередбачувана.

Сутність управління персоналом полягає в тому, що співробітники розглядаються як багатство соціального закладу, яке треба розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти його стратегічної мети.

Узагальнюючий досвід вітчизняних та закордонних закладів соціальної роботи дозволяє сформулювати головну мету системи управління персоналом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професіонального та соціального розвитку. Відповідно до цих цілей формується система управління персоналом соціального закладу.

За своєю елементною базою соціальний заклад є соціотехнологічною системою, тобто він складається із двох підсистем: технологічної та соціальної (або особистісної, людської). Ці підсистеми здійснюють принципово відмінні функціональні дії, що дозволяє розглядати їх як “жорстку” та “м’яку” відповідно.

Технологічна підсистема – жорстка, оскільки її дії є упередженими і у вищій мірі як такі, що контролюються. Відступу від технологічного процесу не має бути, бо тоді виробничий процес, який залежить від якості технологічних операцій, не досягає своєї мети.

Реакція та дії людей на управлінські команди, що надходять “згори”, не є однозначними і точно передбачуваними за результатами, оскільки виробничі функції соціальних працівників визначаються не тільки законами технологічного порядку, але й законами психіки, без врахування дії яких управління соціальною роботою буде неефективним.

Ув’язка інтересів окремих соціальних працівників з інтересами соціального закладу та його стратегічною метою

є найбільш важливим та найбільш складним завданням менеджменту, від успішного вирішення якого залежить ефективність функціонування всієї системи соціальної роботи.

Ефективне використання ресурсів, якими володіє соціальний заклад, як технологічних, так і людських, можливо забезпечити шляхом реалізації таких заходів:

- ♦ удосконалення організаційної структури шляхом зменшення кількості рівнів управління, скорочуючи чисельність середньої ланки управління;
- ♦ децентралізації процесу прийняття рішень до максимально можливих низьких рівнів;
- ♦ передачі частини функцій посередникам, консультантам, самим клієнтам/пацієнтам або їх довіреним особам (родичам, близьким, друзям);
- ♦ збільшення змістовного наповнення праці на кожному робочому місці;
- ♦ автоматизації трудових процесів з метою підвищення продуктивності праці, економії робочої сили як на виробництві, так і в невиробничій (соціальній) сфері;
- ♦ значного скорочення чисельності вищої адміністрації та персоналу, зайнятого в корпоративних структурах;
- ♦ інвестування програм підготовки та перепідготовки, підвищення майстерності, ротації співробітників і т. ін.

Завдання управління персоналом на відміну від процедур по управлінню людьми в рамках того чи іншого управлінського процесу являють собою самостійні, функціонально визначені процеси управління, цільова спрямованість яких детермінована загальною стратегією, що є складовою частиною загальної стратегії соціального закладу або системи соціальної роботи.

Тут треба підкреслити різницю між завданням управління персоналом і стандартними процедурами роботи з людьми, які у тій чи іншій мірі виконуються кожним менеджером соціальної роботи у ході управлінської діяльності. До стандартних процедур відносяться: розподіл завдань; планування; організація; стимулювання; активізація (агітація, пропаганда ідей, реклама); контроль;

делегування повноважень; ведення зборів; навчання у процесі роботи; облік побажань та потреб підлеглих; прояв особистої ініціативи; участь у вирішенні конфліктних ситуацій. Вони супроводжують виконання будь-яких завдань управління соціальною роботою.

До числа головних завдань системи управління персоналом належать:

- ♦ допомога соціальному закладу в досягненні його цілей;
- ♦ забезпечення соціального закладу кваліфікованими та зацікавленими соціальними працівниками та волонтерами;
- ♦ ефективне використання майстерності та здібностей персоналу;
- ♦ удосконалення мотиваційних систем персоналу;
- ♦ підвищення рівня задоволення працею усіх категорій персоналу;
- ♦ розвиток та підтримка на високому рівні системи підвищення кваліфікації персоналу та професійної освіти;
- ♦ збереження сприятливого морального клімату;
- ♦ управління внутрішньоорганізаційним рухом персоналу до взаємної вигоди соціальних працівників та адміністрації, волонтерів та суспільства;
- ♦ планування кар'єри – просування по системі соціальної роботи;
- ♦ вплив на творчу активність персоналу, допомога в реалізації інноваційних планів соціального закладу;
- ♦ удосконалення методів оцінки діяльності персоналу і атестація управлінського та виробничого персоналу, зв'язок управління персоналом із всіма робітниками та волонтерами, спонсорами;
- ♦ забезпечення високого рівня життя, що робить бажаною роботу в цьому закладі соціальної роботи.

Навіть простий перелік завдань управління персоналом демонструє їх складність, причому виконання кожного з них пов'язане з необхідністю особистих оцінок персоналу, а такі завдання, як оцінка діяльності персоналу та атестація, питання просування по службі, обумовлені множиною конфліктних ситуацій, які інколи просто неможливо вирішити у рамках аналітичних процедур, оскільки вони

сильно впливають на емоційний стан людей і частіше за все сприймаються суб'єктивно.

Складність та багатогранність завдань управління персоналом передбачає різноманіття аспектів у підході до цієї важливої проблеми. При цьому, загальна тенденція, що сьогодні пробиває собі дорогу в соціальній роботі, – це орієнтація менеджерів на системний підхід в управлінні персоналом соціального закладу. Отже, виокремлюють такі аспекти управління персоналом:

Аксіологічний аспект, пов'язаний з оцінками, які отримують дії менеджера у ході управління персоналом соціального закладу.

Акмеологічний аспект подає управлінську діяльність менеджера з питань управління персоналом у вимірі найвищих досягнень у сфері соціальної роботи.

Техніко-технологічний аспект подає рівень розвитку сфери послуг або соціального захисту, специфіку використання в ньому техніки та технологій, умови соціальної роботи.

Організаційно-економічний аспект віддзеркалює питання, що пов'язані з плануванням чисельності та складу працюючих, моральним та матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу.

Правовий аспект включає питання виконання вимог трудового законодавства у роботі з персоналом.

Соціально-психологічний аспект віддзеркалює питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, впровадження різних соціологічних та психологічних процедур у практику соціальної роботи.

Педагогічний аспект, націлений на вирішення питань, що пов'язані з вихованням персоналу, наставництвом, роботою за місцем проживання.

Система управління персоналом складається зі стадій: формування, використання, стабілізації та управління.

Формування (становлення) персоналу соціального закладу – особлива стадія, у процесі якої закладаються основи його інноваційного потенціалу та перспективи подальшого зростання. Ця стадія є виключно важливою у

життєвому циклі соціального закладу, що створюється. Відхилення чисельності персоналу від науково обґрунтованої потреби соціального закладу як у менший, так і в більший бік впливає на рівень трудового потенціалу.

Це означає, що як дефіцит, так і надлишок персоналу однаково негативно впливає на трудовий потенціал. Так, недостатня чисельність соціальних працівників призводить до того, що частина клієнтів/пацієнтів не може отримати необхідну допомогу, у той же час надлишкова чисельність соціальних працівників веде до недовикористання їх індивідуального потенціалу, марнотратства робочого часу.

Таким чином, мета формування персоналу – звести до мінімуму резерв нереалізованих можливостей, який обумовлений неспівпадінням здібностей до праці, що потенційно формуються у процесі навчання та особистісних якостей з можливостями їх використання при виконанні конкретного виду соціальної роботи, потенційної та фактичної зайнятості соціального працівника в якісному та кількісному відношенні.

Стадія формування персоналу покликана вирішувати такі завдання:

- ♦ встановлення співвідношення чисельності соціальних працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демократичними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурою соціальної роботи, робочими місцями та персоналом;

- ♦ забезпечення оптимального рівня завантаження соціальних працівників з метою повного використання їх трудового потенціалу і підвищення ефективності їх праці;

- ♦ оптимізація структури соціальних працівників з різним функціональним змістом необхідної праці.

В основу вирішення цих завдань можуть бути покладені основні принципи використання персоналу в соціальному закладі: відповідність чисельності соціальних працівників обсягу соціальної роботи, який необхідно виконати; узгодження соціального працівника з мірою складності його трудових функцій; обумовленість структури персоналу соціального закладу об'єктивним потребам

клієнта/пацієнта; максимальна ефективність використання робочого часу; створення умов для постійного підвищення кваліфікації та розширення робочого профілю соціальних працівників.

Таким чином, зміст стадії формування персоналу – це прогнозування структури персоналу, визначення потреби, планування персоналу, залучення, підбір, розстановка персоналу, складання трудових договорів та контрактів.

Стадія використання персоналу передбачає: професійно-кваліфікаційне та посадове переміщення соціальних працівників (управління кар'єрою), створення штату постійних кадрів, поліпшення морально-психологічного клімату, забезпечення робочих місць.

Стадія стабілізації персоналу – це облік кваліфікації та персональних навичок з формування банку даних, оцінка результатів праці для виявлення потенціалу кожного соціального працівника, навчання, підвищення кваліфікації у сфері професійної діяльності.

Аналізуючи процес управління персоналом як цілісну систему, можна виділити основні елементи, що реалізують такі функції:

- ♦ організаційну – планування джерел комплектування мережі соціальної роботи з кадрами; поінформованість населення про набір кадрів та терміни набору; обсяг засобів, що виділені на підготовку кадрів та соціальний захист соціальних працівників.

- ♦ соціально-економічну – комплекс умов та факторів, що визначають використання та закріплення персоналу;

- ♦ відтворювальну, що забезпечує створення навчально-матеріальної бази та розвиток персоналу.

У свою чергу кожна з названих систем носить комплексний характер і включає низку функціональних підсистем (рис. 10).

Рис. 10. Принципова схема управління персоналом

Було б помилкою вважати, що ця структура є надто громіздкою та дорогою. Кожна з цих підсистем може бути представлена як групою осіб, так і одним фахівцем, залежно від масштабів самого соціального закладу та рівня розвитку кадрової політики. Головне призначення наведеної спеціалізації полягає в чіткому формулюванні завдань та функцій управління загалом і окремих адміністраторів в окремому випадку; у ясного розумінні механізму впливу менеджера соціальної роботи на трудові ресурси, до яких належить, звісно, й волонтерський корпус. Головне, про що завжди повинен пам'ятати менеджер соціальної роботи, так це те, що у вимірі внутрішніх зв'язків соціального закладу – головним є соціальний працівник, а за його межами – клієнт/пацієнт.

Однак треба зауважити, що загальні підходи до управління персоналом системи соціальної роботи ще тільки складаються, бо це галузь дуже ще молода. При цьому лінійні менеджери, або ті, хто організує виконання процедур чи то соціального захисту, чи то реабілітації клієнта/пацієнта, стоять на рівень нижче тих, хто переймається проблемами управління персоналом.

Шляхи підвищення ефективності управління персоналом у соціальній сфері сьогодні залежать від вирішення низки проблем: по-перше, проблем політичного характеру та цілеутворення, а по-друге, – проблем

психологічних, гносеологічних, методологічних, організаційно-економічних та соціальних.

Ми згодні з висновками тих дослідників, які вважають, що на сучасному етапі розвитку соціального менеджменту підвищенню ефективності управління персоналом у системі соціальної роботи буде позитивно сприяти постановка та вирішення таких наукових задач¹:

- ♦ правомірність і рамки екстраполяції досягнень зарубіжної наукової думки, у тому числі й російської, в українську практику;

- ♦ визначення предмету науки та практики управління персоналом з позицій соціально-психологічного підходу, що базується на концепції “Персонал – головне надбання організації”;

- ♦ типологізація і визначення місця та ефективності застосування різних регуляторів поведінки;

- ♦ умови, можливості та обмеження у реалізації індивідуального підходу при управлінні персоналом соціального закладу;

- ♦ типологізація мотивів та форм трудової поведінки, включаючи інноваційні і деструктивні;

- ♦ виявлення, ефективного використання та розвиток індивідуального та групового потенціалу персоналу;

- ♦ розширення арсеналу інструментарію дослідження та регулювання поведінки персоналу за рахунок можливостей соціально-психологічних наук;

- ♦ уточнення змісту поняття “професіоналізм” для різних робітників служб управління у різних умовах їх функціонування;

- ♦ ефективність формування, розвитку та підтримки культури організації, її роль в управлінні персоналом;

- ♦ професіоналізм сучасного керівника з позицій інтересів соціального закладу та зовнішнього середовища;

- ♦ методологія формування продуктивного робочого колективу, команди;

- ♦ методологія реалізації наукового підходу в управлінні персоналом шляхом створення контекстуального (тобто

¹ Див.: *Организационное поведение и управление персоналом.* – СПб : Питер, 2000. – С. 47-48.

такого, який враховує унікальність соціального закладу) науково-методичного забезпечення для системи управління персоналом;

- ♦ методологія створення інших, окрім науково-методичного, видів забезпечення управління персоналом (матеріального, фінансового, правового, організаційно-економічного, персонального, інформаційного, етичного, екологічного);

- ♦ методологія дослідження креативних (творчих) здібностей соціальних працівників та колективів, створення творчої атмосфери в соціальному закладі;

- ♦ методи виявлення мотивів поведінки суб'єктів соціальної роботи та забезпечення сполучення їх інтересів;

- ♦ професіографія нових професій та спеціальностей, у тому числі й соціального працівника;

- ♦ соціальний статус соціального працівника;

- ♦ визначення обсягу необхідних і достатніх знань у сфері управління для менеджерів та спеціалістів;

- ♦ підвищення ефективності підготовки лінійних менеджерів та менеджерів з персоналу в системі освіти України;

- ♦ методи залучення та заохочення спонсорської допомоги від громадян країни для розвитку управління персоналом;

- ♦ стимулювання активності та розвитку волонтерського руху в Україні.

Соціально-економічна та психологічна ефективність такого підходу до управління персоналом достатньо велика. Фактори цієї ефективності можна визначити таким чином¹:

1. На макрорівні:

- ♦ можливість підвищення рівня соціальної відповідальності і професіоналізму у сфері гуманітарних наук вищого керівництва країни та регіонів крізь призму системи підвищення кваліфікації сучасних державних службовців та виховання майбутніх керівників;

- ♦ можливість підвищення якості підбору персоналу на керівні посади за ознаками професіоналізму, що базується

¹ Див.: *Организационное поведение и управление персоналом.* – СПб : Питер, 2000. – С. 47-48.

на умінні забезпечити ефективне використання та розвиток потенціалу персоналу системи соціальної роботи;

- ♦ розвиток гуманітарних наук здатний призвести до появи переконливих обґрунтувань необхідності забезпечити реальний пріоритет соціальних цілей над економічними;

- ♦ забезпечення пріоритету соціально-психологічних та поведінкових наук у загальному обсязі підготовки та перепідготовки у системі національної освіти;

- ♦ створення передумов становлення громадянського суспільства та посилення його впливу на поведінку управлінського корпусу системи соціальної роботи;

- ♦ підвищення ефективності функціонування та конкурентоспроможності української економіки у всіх ланках за рахунок повного використання і розвитку потенціалу персоналу – індивідуального і групового, у тому числі творчого потенціалу, комунікативного потенціалу і потенціалу до розвитку.

2. На мікрорівні:

- ♦ підвищення ефективності діяльності, виживання та конкурентоспроможності господарської організації за рахунок знов-таки повного використання індивідуального та групового потенціалу персоналу;

- ♦ підвищення рівня самооцінки, самоповаги персоналу соціальних закладів, забезпечення атмосфери соціального партнерства та взаємопорозуміння адміністрації, найманих робітників, волонтерського корпусу;

- ♦ підвищення професіоналізму лінійного менеджменту за рахунок отримання більш глибокої освіти у сфері управління персоналом соціальних закладів;

- ♦ створення механізму висування на вищі ланки управління соціальною роботою менеджерів нової генерації;

- ♦ підвищення ролі та професіоналізму менеджерів і спеціалістів з управління персоналом у системі місцевого самоврядування.

Тут треба прямо вказати на проблеми, що заважають створенню сприятливих умов для розбудови менеджменту соціальної роботи. На нашу думку, це:

◆ незатребуваність науки управління персоналом у сучасних державних керівників, адміністраторів системи місцевого самоврядування, представників бізнесу, неефективно працююча економіка, слабкість молодшої української держави, відсутність повноцінної соціальної політики;

◆ незрілість менеджменту соціальної роботи для дослідження;

◆ відсутність соціально-орієнтованої політики держави у сфері науки та освіти.

Отже, ми послідовно розглянули коло проблем, що пов'язане із формуванням кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. У результаті проведеного аналізу ми зробили спробу перевести напрацювання сучасного управління персоналом у сферу соціальної роботи. На теоретичному рівні ми вибудували алгоритм, який складається: на першому етапі з оцінки стану та розробки кадрової стратегії, якою має бути озброєна система соціальної роботи в Україні; на другому – кадрова стратегія має свій механізм реалізації у вигляді кадрової роботи, яка націлена на формування ефективного кадрового забезпечення організаційної складової системи соціальної роботи; нарешті, на третьому етапі – сформована у ході соціальної роботи спеціалізована ланка менеджерів з управління персоналом має забезпечити ефективність повсякденної роботи соціальних служб на основі ефективного управління конкретними технологічними процесами надання соціальної допомоги, реабілітації, супроводу, профілактики чи обслуговування клієнтів/пацієнтів.

При цьому чітко доведено, що з погляду на проблему забезпечення сталості системи соціальної роботи головним є персонал соціальних закладів, а з погляду її зовнішніх зв'язків головним є клієнт/пацієнт. Це досить суперечливі складові, що впливають на якість функціонування та темпи розвитку системи соціальної роботи в країні, але ясно одне, що тільки висококваліфікований кадровий корпус може інтегрувати ці дві суперечливі сили у повсякденному

процесі життєдіяльності цілого, що народжується на теренах України.

Єдиною запорукою тут може бути тільки подолання організаційного нігілізму керівним складом системи державного управління, органами місцевого самоврядування, керівниками галузевого управління та наполеглива робота кожного менеджера соціальної роботи над оволодінням наукою управління соціальними процесами відповідно до стандартів Європейської спільноти.

6.4. Ресурсне забезпечення менеджменту соціальної роботи

Менеджмент соціальної роботи, як будь-яка цілераціональна діяльність, використовує фактори як рушійну силу. Одночасно менеджер соціальної роботи повинен мати певні резерви для посилення інтенсивності, обсягу, зміни напрямку та інших характеристик організаційного впливу на об'єкт управління. Нормальним станом речей є ситуація, коли предмет тиску може виявити більший опір, ніж спочатку це прогнозувалось органом управління, і тоді система управління повинна знайти в собі додаткові сили для посилення потужності управління соціальними процесами. Одним словом, система управління соціальною роботою повинна завжди мати в резерві певний обсяг ресурсів, щоб гарантувати певний рівень якості та забезпечити сталу динаміку соціального зростання.

Однак це питання дотепер є мало висвітленим, оскільки ресурси управління не стали ще предметом уваги дослідників соціальної роботи. Цей термін нині використовується у конвенціональній формі, тобто різні

дослідники вкладають у нього “свій” сенс, і це поки що всіх задовольняє.

На рівні ж загальної теорії управління ми теж не маємо досліджень такого явища. У сучасній літературі з управління є лише окремі їх визначення. Так, наприклад, на думку М. В. Туленкова, “ресурси управління – це основні фактори управління, що визначають необхідні умови його здійснення: людські, інформаційні, технічні, економічні. Ресурсами управління виступають також час та простір (території, площа та ін.)”¹.

Таке визначення важливе для поглиблення уяви менеджерів соціальної роботи, але ще не достатнє. Чого варта, наприклад, одна гіпотеза про час як ресурс управління соціальною роботою. Дійсно, зміну соціального стану клієнта, що є метою впливу менеджера на особу клієнта/пацієнта, зумовлює час як чинник саморозгортання соціального життя, властивості якого виявляються не матеріально, а енергетично. У кінці ХХ сторіччя стає зрозуміло, що в термодинаміці дисипативних структур (структура особистості клієнта/пацієнта) час перестає бути простим параметром, а виявляється фактором, що виражає темп і спрямованість подій у соціальному світові².

Тому для більш глибокого висвітлення питання про ресурси менеджменту соціальної роботи треба додатково звернутись до визначень терміну “ресурси”, що зафіксований у словниках та енциклопедіях. Так, наприклад, у “Короткому енциклопедичному словнику” з соціальної роботи ресурси визначаються як “джерело й арсенал засобів та можливостей, до яких можна звернутися у разі необхідності для виконання якогось завдання або удосконалення дій, особливо коли вони мають надзвичайний характер або здійснюються у критичній ситуації”³. В іншому словнику зазначається, що “ресурси

¹ Туленков М. В. Вступ до теорії та практики менеджменту : навч. посібник. – К. : МАУП, 1998. – С. 130.

² Див.: Добронравова І. С. Синергетика: становлення нелінійного мислення. – К. : Либідь, 1990. – С. 80.

³ Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник. – К. : ДЦССМ, 2002. – 536 с. // Соціальна робота. Книга 4. – С. 387.

(від франц. *ressource* – допоміжний засіб) – грошові кошти, цінності, запаси, можливості, джерела засобів, прибутків”¹.

А термін “забезпечення” вживається як надання можливості органам управління соціальною роботою використовувати певні засоби, що відносяться до таких, що не задіяні в повну міру на позитивний результат соціального розвитку.

Отже, на основі вищевикладеного є сенс ресурсне забезпечення менеджменту соціальної роботи розглядати як пошук та залучення інноваційних можливостей системою управління, у будь-який момент вводити в дію додаткові потужності впливу на об’єкт управління, які вона може запозичити в самих учасників соціальної дії, або ж перетворювати умови, що супроводжують технологічні процеси соціального призначення, на продуктивні фактори прогнозованих соціальних змін.

При цьому, якщо термін “фактор” визначається у словниках як причина, рушійна сила чого-небудь, то в протилежність йому термін “ресурс” викриває специфічну силу, яка ще не задіяна в управлінні соціальною роботою і потенційно може бути активізована нею у вигідному для соціальної системи напрямку.

Для здійснення будь-якого проекту, у тому числі й у сфері менеджменту соціальної роботи, треба мати ті чи інші ресурси: знання (технології, знання ринку соціальних послуг), люди (організатори та виконавці), техніка (комп’ютери, телефон, автомобіль або спеціальне оснащення), територія (офіс, робочі місця, рекреаційні зони), час та гроші.

Тільки теоретично обґрунтувавши проект розробки соціальної технології чи іншу соціальну програму з боку необхідних ресурсів, менеджмент забезпечує собі можливість у будь-який момент почувати себе переконливо, позбавляє себе клопоту спонтанного пошуку виходу з негативної ситуації, що штучно породжується ним самим. Запобіганням цьому є не тільки визначення якісних та кількісних характеристик ресурсів, розрахунок їх вартості, а

¹ Див.: *Советский энциклопедический словарь*. – М. : Советская энциклопедия, 1980. – С. 1133.

ще важливо й визначити етапи використання тих чи інших ресурсів.

Для того, щоб системно виявити та вивчити ресурси, які може використовувати на практиці менеджмент соціальної роботи, треба формалізувати процес управління соціальною роботою. На наш погляд, тут досить уявити собі механізм такої взаємодії, який протікає на фоні певних матеріальних та духовних умов і складається з суб'єкта та об'єкта управління, змісту спілкування та процесуальної складової, яка представляє собою процес організаційного впливу першого учасника на другого.

Це означає, що джерелами ресурсів в управлінні соціальною роботою потенційно є: суб'єкт управління; об'єкт управління; зміст та технології управління, завдяки яким відбувається процес управління; нарешті, умови, у яких реалізується взаємодія суб'єкта та об'єкта між собою.

Сучасний рівень методологічних знань дозволяє досить ефективно відпрацювати робочі гіпотези про те, що ресурси менеджменту соціальної роботи, до речі, як і будь-якої іншої галузі, мають внутрішнє та зовнішнє походження. Дійсно, щоб підвищити можливості клієнта, соціальний працівник спрямовує дії на мобілізацію його внутрішніх ресурсів. У зв'язку з цим, у теорії і практиці зарубіжних країн уже з 60-х років ХХ ст. набула популярності концепція мобілізації ресурсів, тобто системи заходів, спрямованих на максимальне задоволення потреб клієнтів на основі невикористаних належним чином потенційних внутрішніх ресурсів (фізичних і психічних) та пошук і залучення зовнішніх ресурсів, якими володіють суспільство і навколишнє середовище.

Робота з внутрішніми ресурсами (інтелект, освіта, професія, цілеспрямованість, воля, мотивація тощо) передбачає активізацію клієнтів, тобто сприяння тому, щоб вони повірили у власні сили, усвідомили власну компетентність і здібності, навчилися самоконтролю та позитивної оцінки, вміли управляти собою і своїми соціальними ролями.

Серед зовнішніх ресурсів виділяють офіційні (формальні) та неофіційні (неформальні); реально існуючі або потенційні; матеріальні, соціальні і культурно-духовні. До матеріальних ресурсів включають виробництво, магазини, школи, сервісну допомогу; до соціальних – засоби і форми організаційної і духовної підтримки (муніципальні заклади, соціальні служби, громадські та релігійні організації); до культурно-духовних – засоби міжособистісної та внутрішньої підтримки (неформальна підтримка сім'ї, друзів і сусідів, взаємодопомога і згуртованість до подолання труднощів).

По суті, до зовнішніх ресурсів належить уся соціальна інфраструктура як сукупність органів і закладів, їхня матеріальна і нормативно-законодавча база, які забезпечують задоволення потреб громадян та захист їхніх соціальних прав. Діяльність із залучення зовнішніх ресурсів отримала назву “фандрейзінг”.

Проблема використання ресурсів клієнтами може бути пов'язана з їхньою відсутністю, нерозвиненістю, нестачею, недоступністю, дорожнечою. Ресурси можуть бути неприйнятними для клієнта, неусвідомленими, нескоординованими, фрагментарними, пов'язаними із зловживаннями та безгосподарністю або ж прихованими від нього.

Далі є сенс коротко зупинитись на головних джерелах підвищення ефективності управлінської діяльності у сфері соціальної роботи, насамперед таких, як особистісний (людський), ідеологічний, інформаційний, технологічний, морфологічний, організаційний (адміністративний), технічний, правовий, політичний, культурологічний, економічний, фінансовий, психологічний, педагогічний, екологічний, та деяких інших видах ресурсів.

Безумовно, що особистість людини є першоджерелом розвитку галузевого менеджменту, оскільки саме вона органічно інтегрує породження нових ідей та технологій соціальної роботи з механізмом їх реалізації у повсякденне життя людей. “Тільки людські ресурси здатні підвищувати економічні результати, – пише один з провідних фахівців

американського менеджменту П. Дракер. – Усі інші ресурси підкоряються законам механіки. Їх можна краще використовувати, але вихід ніколи не буде більшим, ніж сума входів”¹.

Неувага до інтелектуального капіталу дорого обходиться для будь-якого суспільства. Рухатись вперед в умовах переходу країни до інформаційної фази можна тільки завдяки підвищеній турботі про людину. З подальшим входженням у життя українського суспільства системи соціальної роботи стає більш наочно видно, що в часи минулого розвитку людина (працівник, виконавець) не була у повній мірі в центрі уваги менеджменту.

У той час світова практика стала вбачати в ній, людині, найбільш багате джерело ресурсів, і це відбилось навіть на категоріальному апараті кадрової політики. Спочатку англійське слово “персонал” стали замінити на французьке слово “кадри”, а в 70-ті роки ХХ ст. у США на зміну їх прийшло поняття “людські ресурси”. У певній мірі така заміна нібито була даниною моді, але за нею стояло нове розуміння ролі людини в організації.

Дійсно, соціально розвинена людина володіє більшим трудовим потенціалом, але в той же час вона є й більш складним об’єктом управління, ніж людина пасивна. Інтереси робітників різнопланові, і тому управління людським фактором, його адаптація повинні відрізнитись різноманіттям методів, оперативністю, цілеспрямованістю. Авторитарна адміністративно-бюрократична система управління цього робити не могла. Вона руйнувала людський фактор тим, що використовувала для реалізації своєї мети насилля та репресивні методи, які не відповідали соціальній ситуації, зводили до неефективного використання соціальних ресурсів та їх трудового потенціалу.

Адміністративна система управління, формально визнаючи особливу роль людського фактора, на практиці відкидала його змістовність, що базувалась на принципах

¹ Цит. за: *О’Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой. – М. : ПРОГРЕСС, 1979. – С. 9.

безумовного підкорення і призвела врешті-решт до відчуження особистості від інтересів суспільства, трудящих – від суспільної мети та інтересів, і була пов'язана з надлишками централізації та бюрократизації системи управління. У той же час перехід на економічні методи управління показав, що вони не можуть бути реалізованими без активізації людського фактора.

За кордоном у різних країнах по-різному відносились до працівників, і ідеалізувати тут нічого не треба. Наочним прикладом цього є той факт, що практично однаковий доступ різних країн до нових технологій не призвів до одного рівня продуктивності у світовій економіці. Економічна ефективність виробництв у США значно перевищувала аналоги Західної Європи. Для вивчення причин цього явища у 50-х роках ХХ ст. було проведене масове міжнародне дослідження з залученням спеціалістів Стенфордського університету (США) та європейських експертів. Проведена експертиза переконливо показала, що різниця у продуктивності між США та Західною Європою не пов'язана фондоозброєністю. У багатьох європейських галузях економічна ефективність була на дві третини нижче, ніж у відповідних американських галузях при рівних фондах. Єдиним раціональним поясненням цієї ситуації було явне відставання у методах управління, що застосовувались на європейських підприємствах.

Таким чином, значення нових методів управління персоналом як особливого виду управлінської технології, які забезпечують максимальну реалізацію потенційної ефективності ресурсів, що залучаються у виробництво, дістало своє офіційне підтвердження на міжнародному рівні.

Сьогодні в системі вітчизняного матеріального виробництва, до якого тяжіє державна форма організації виробничого процесу, та в бізнесі, що притаманний приватному засобу виробництва, чітко спостерігається тенденція трансформації кадрової політики в управління людськими ресурсами.

Кадрова політика у сфері соціальної роботи теж у подальшому буде відчувати цю закономірність на собі, тому є сенс провести розмежування цих двох складових кадрового менеджменту. Різниця між двома підходами полягає у зміні ідеології управління і більш широкій демократизації процесу прийняття рішень (табл. 7).

Сутність управління людськими ресурсами полягає у тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство організації, яке треба розміщати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами для досягнення стратегічної мети організації. Для оцінки майбутніх напрямів в еволюції кадрового менеджменту важливо познайомитись з думкою японських управляючих великими компаніями про майбутнє політики в галузі управління (табл. 8)¹.

Таблиця 7

*Порівняльний аналіз
між різними ідеологічними підходами до персоналу*

<i>Кадрова політика</i>	<i>Управління людськими ресурсами</i>
<p>Вертикальне управління підлеглими; “персонал” – окрема функція.</p> <p>Централізована кадрова функція у службі управління персоналом. Спеціалісти планують, мотивують і т.д.; лінійні керівники управляють працею.</p> <p>Кадрове планування – наслідок виробничого планування і реакція на нього – зв’язок однобокий.</p> <p>Цільова функція – забезпечити наявність потрібних людей у потрібних місцях і в потрібний час і вивільнення непотрібних людей.</p> <p>Зайняті люди є фактор виробництва, і їх розставляє лінійний менеджмент.</p> <p>Кадрова політика націлена на досягнення компромісу між</p>	<p>Горизонтальне управління і турбота про всіх, акцент на розвитку команди.</p> <p>Децентралізована кадрова функція в лінійному управлінні. Остання відповідає за управління всіма ресурсами підрозділу і за досягнення мети. Спеціалісти з персоналу надають допомогу лінійному менеджменту.</p> <p>Планування людських ресурсів повністю інтегровано в корпоративне планування.</p> <p>У даному варіанті – зв’язок двосторонній.</p> <p>Цільова функція – суміщення наявних людських ресурсів, кваліфікації і потенціалів зі стратегією і цілями організації. Ті, хто працює, є предмет корпоративної</p>

¹ Див.: Человек и труд – 1993. – № 12. – С. 90-91.

<i>Кадрова політика</i>	<i>Управління людськими ресурсами</i>
економічними і соціальними партнерами.	стратегії, конкурентна перевага, активні “гравці команди”, частина інвестицій закладу. управління людськими ресурсами націлене на розвиток цілісної сильної корпоративної культури і балансування поточних потреб інтегрованої організації із довколишнім діловим середовищем.

Точка зору німецьких вчених на цю трансформацію така: “Сутність управління людськими ресурсами полягає в тому, що люди розглядаються як надбання компанії в конкурентній боротьбі, яке треба розміщати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти цілей організації... Вища ланка управління повинна бути безпосередньо включена в процес управління людськими ресурсами”¹.

Таблиця 8

*Думка японських фахівців
про об’єкти особливої уваги менеджерів XXI ст.*

<i>№ пор.</i>	<i>Показник</i>	<i>% відповідей</i>
1	Розвиток потенціалу людських ресурсів	86,6
2	Ретельне використання потенціалу людського ресурсу	78,9
3	Розвиток групової діяльності	47,1
4	Акцент на розвиток людей похилого віку, що працюють	42,4
5	Розширення різноманітності кваліфікацій	38,3
6	Стабілізація трудових відносин	35,3

У цій же праці німецьких вчених подані результати опитувань 1500 менеджерів США про роль управління

¹ Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. – М. : Изд-во Млск. ун-та, 1997. – С. 38.

людськими ресурсами у ХХІ ст. Загальна думка фахівців така¹:

- ♦ планування людських ресурсів стане складовою формування стратегії фірми;

- ♦ керівник розвитком людських ресурсів повсюдно стане членом вищої ланки управління й буде повністю в курсі стратегії та зовнішнього середовища корпорації;

- ♦ роль управління людськими ресурсами буде трансформуватись із чисто адміністративного (збір та обробка даних) у ключовий фактор при підборі, розвитку та використанні людських ресурсів;

- ♦ головним критерієм підвищення на посаді буде різноманіття та широка кваліфікація, уміння досягти конкретних результатів, динамізм, уміння сформувати команду та працювати в ній, уміння бачити картину загалом і ділова етика;

- ♦ однією з головних функцій управління людськими ресурсами стане інтеграція корпоративної культури, цінностей і цілей.

Наше бачення майбутнього змісту організаційної праці в галузі соціальної роботи свідчить про те, що менеджерам соціальної роботи треба звернути на ці напрямки свою увагу, бо вони є надто привабливими та перспективними для інтенсифікації праці в їх професійній діяльності. Більше того, можна припустити, що майстерність менеджера з соціальної роботи в майбутньому буде оцінюватись за показниками, що впливають саме з вищенаведених напрямків кадрового менеджменту.

Ідеологічні ресурси визначають напрям еволюції менеджменту шляхом пошуку та формалізації певних семантичних фільтрів, завдяки яким соціальні працівники формують своє відношення до світу, соціальної роботи та клієнтів/пацієнтів. Сучасний етап вітчизняної практики в соціальній роботі показує, що треба поступово відходити від ідеології надання допомоги клієнтам і переходити до настанови, що головною місією соціального працівника є формування соціальних змін.

1

Суть зміни ідеологічної настанови полягає у зміні базових принципів організації управління і переході від орієнтації його на функції, тобто надати кожному клієнтові по рибині, до орієнтації на процеси, тобто дати кожному клієнтові вудку і навчити його самостійно ловити рибу.

При цьому на рівні системи соціальної роботи галузевий менеджмент повинен сьогодні робити ухил на формування динамічної, а не структурної та онтологічної сталості соціальних структур.

Орієнтація на постійні зміни – це не данина сучасній моді, а чи не єдиний алгоритм виходу із сучасної кризи. Стверджують, що швидкість, з якою відбуваються соціальні зміни, та проблеми умов довкілля, що теж ускладнюються, уже самі по собі визначають необхідність у частих організаційних змінах. Можна стверджувати й зворотне, а саме: організаційні зміни неможливо реалізувати без змін соціальних. На цій основі У. Беніс стверджує, що бюрократичний тип організації буде витиснутий “органічно-адаптивними” структурами, тобто “адаптивними, що швидко змінюються у часі, і які складаються із різних спеціалістів, що об’єднані в органічне ціле зусиллями фахівців з координації та оцінки задач”. Ясно, що мова йде про організаційні зміни, що вимагають суттєвого перерозподілу ролей у соціальному закладі.

Чому зміни натикаються на серйозне протистояння? Умови цього полягають у тому, що:

- ♦ високі витрати, пов’язані зі знищенням старого;
- ♦ чим глибші зміни відбуваються в організаційній структурі соціального закладу, тим більше їм чиниться опір;
- ♦ високоінтегрована система, що ефективно працює, буде здійснювати серйозний опір організаційним нововведенням;
- ♦ чим глибші зміни потрібно зробити у поведінці людини, тим більший опір вони зустрічають.

Зміни, за яких повинна суттєво змінитись поведінка людини, ведуть до невизначеності:

- ♦ відносно гарантованості роботи;
- ♦ відносно пристосування до нових умов;

◆ відносно стану соціальних відносин у майбутньому.

При цьому добре відомо, що люди чинять тиск не так технічним та організаційним нововведенням, як соціальним змінам, якими вони супроводжуються. Однак змінам сприяють кадрові зміни та зміни в технології або в умовах праці, що дістали достатню моральну підтримку або критику.

Ідеологічні ресурси якраз і націлені на формування настанов, семантичних фільтрів, що висвітлюють життєдіяльність соціального закладу у якісно новому світлі. Механізм дії ідеологічного ресурсу полягає в тому, що він виступає як імператив сучасності, як, наприклад, інформатизація, індивідуалізація, інтенсифікація або глобалізація сучасного соціального розвитку.

З огляду, наприклад, на імператив інформатизації, галузевий менеджмент повинен зосередитись на створенні інформаційно-технічної бази інформаційного суспільства, яке відіграє роль умов для самоорганізації соціальної роботи. Ясно, що зміст та характер впливу на менеджмент соціальної роботи визначається саме цими умовами, або у зворотному варіанті – галузевий менеджмент має ресурси, що формуються в інформаційному суспільстві. Для менеджменту соціальної роботи це принципова ідеологічна настанова, оскільки саме в розвиненому інформаційному середовищі майже кожен клієнт/пацієнт соціальної роботи може отримати простір для повноцінного особистого і громадського життя.

Науці відомі різні підходи до типологічної класифікації цивілізаційних систем та етапів інформаційно-технологічних революцій, які використовують для обґрунтування переходу до постіндустріального етапу розвитку. Колектив вітчизняних авторів у складі Й. У. Мастяниці, О. В. Сосніна, Л. Є. Шиманського, у роботі “Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання” наводить деякі з них¹.

¹ Див.: Мастяниця Й. У., Соснін О. В., Шиманський Л. Є. Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання : монографія / за заг. ред. О. В. Сосніна. – К. : НІСД, 2002. – С. 6.; Соснін О. В. Проблеми державного регулювання системою національних

— створення енергоперетворюючих машин (парових, електричних, внутрішнього згорання), з якою пов'язується перехід до індустріального суспільства; друга – це сучасна науково-технічна революція, що створює передумови формування інформаційного суспільства.

- Типологія, основа якої – соціотехнологічні революції: перша – аграрно-ремісничка; друга – індустріальна; третя – інформаційна революція.

- Типологія, з точки зору інформаційних критеріїв (способу виробництва, збору, поширення, використання інформації і управління інформаційними процесами), виділяє сім еволюційно-інформаційних стадій розвитку людської цивілізації, а саме: *перша – усномовна; друга – письмова; третя – книгодрукарська; четверта – радіотелеграфна; п'ята – комп'ютерна, пов'язана з комп'ютерною технологією передачі й відтворення інформації; шоста – поширення комп'ютерних телекомунікаційних систем і мереж передачі інформації, розглядається як початкова фаза інформаційного суспільства; сьома – поширення глобальних біоквантових та персоніфікованих комп'ютерних систем і мереж з розвитком глобальної супермережі, що охоплює усі сфери життя і діяльності людської цивілізації, розглядається як стадія зрілого інформаційного суспільства.*

На значне зростання ефективності організаційної діяльності при переході до інформаційної фази розвитку вказує праця К. І. Белякова “Управління і право в період інформатизації”. В ній автор підкреслює, що інформатизація не повинна бути самоціллю, що це підціль у дереві цілей, на верхівці якого знаходиться метациль – поліпшення життя окремої людини, суспільства, держави, міжнародного співтовариства. І далі – що в процесі переходу від індустріального до інформаційного суспільства практично в усіх сферах соціальної практики ліквідуються обмеження щодо накопичення і використання його головної

продуктивної сили – інформаційних ресурсів; що основу соціальної динаміки в інформаційному суспільстві складають не традиційні матеріали, а інформаційні, інтелектуальні ресурси – знання, наука, організаційно-управлінські фактори, інтелектуальні здібності людей, їхня ініціатива і творчість.

Відповідно до висновків К. І. Белякова, “суспільство є інформаційним, якщо:

- ♦ будь-який індивід, група осіб, підприємства та організації у будь-якій точці країни, у будь-який час за відповідну плату або безкоштовно можуть отримати із спеціальних інформаційних систем будь-яку інформацію або знання, необхідні їм для життєдіяльності, вирішення особистих, соціально значущих і професійних завдань, використовуючи при цьому засоби автоматизованого доступу та зв'язку;

- ♦ у суспільстві виробляється, функціонує і доступна будь-якому індивіду, групі або організації сучасна інформаційна технологія, яка забезпечує виконання попереднього пункту;

- ♦ у суспільстві здійснюється інтенсифікація процесів автоматизації і роботизації усіх сфер суспільної діяльності;

- ♦ здійснюються радикальні зміни соціальних структур, наслідком яких є розширення сфери інформаційних послуг і діяльності, пов'язаної з ними; у цій сфері працює більшість працездатного населення, у крайньому випадку не менше, ніж 50 % загальної кількості зайнятих; при цьому кількість зайнятих у традиційних сферах виробництва неухильно скорочується за умов неухильного підвищення продуктивності праці та якості продукції;

- ♦ існують розвінчують створення національних інформаційних ресурсів в обсягах, необхідних для підтримки науково-технологічного і соціально-історичного прогресу, що постійно прискорюється; суспільство здатне виробляти усю необхідну для життєдіяльності інформацію і, насамперед, наукову”¹.

¹ Беляков К. И. Управление и право в период информатизации : монография. – К. : КВІЦ, 2001. – С. 90.

Клієнти/пацієнти соціальної роботи є особливими споживачами інформаційного ресурсу, оскільки інформатизація – це майже єдиний та унікальний канал їх спілкування зі світовим товариством, і менеджери галузі повинні про це постійно пам'ятати й дбати про інформатизацію середовища, в якому вони, споживачі, живуть та спілкуються. Вона, інформатизація, передбачає процес інтенсивного проникнення знань у життєдіяльність як окремої особи, так і суспільства загалом на основі перетворення знань на інформаційний ресурс як інформаційно-опредмечені знання.

У статті 10 Закону України “Про Національну програму інформатизації” визначено, що інформатизація – це “сукупність взаємопов'язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб громадян та суспільства на основі створення, розвитку і використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, які побудовані на основі застосування обчислювальної та комунікаційної техніки”¹.

Саме установка менеджера на інформатизацію як на принципово оновлений соціальний процес дасть змогу підняти технологічний рівень соціальної роботи. Це слушно підмітив К. І. Беляков, який писав, що “інформатизація суспільства – це соціальний процес, у якому його компоненти не просто пов'язані, а є єдиною системою, яка являє собою якісно новий етап прогресивно наростаючого використання інформаційних технологій під час виробництва, переробки, зберігання інформації і знань у суспільстві”². І далі: “Результатом цього процесу якраз і є виникнення інформаційного суспільства, що знаменуватиме радикальні перетворення у сфері виробництва і технологій, у сфері культури, духовного

¹ Закон України “Про Національну програму інформатизації” від 04.02.98 // Закони України / Верховна Рада України ; Ін-т законодавства. – К. : Книга, 1998. – Т. 15. – С. 134-145.

² Беляков К. И. Управление и право в период информатизации : монография. – К. : КВІЦ, 2001. – С. 35

життя і побуту, але і головним чином в соціально-економічних і організаційно-правових відносинах”¹.

Саме з вищевикладених причин ідеологічні ресурси повинні приводитись у дію першими, бо вони розробляються менеджерами соціальної роботи для майбутнього етапу розвитку і повинні охоплювати кожного соціального працівника. Найбільш продуктивною ідеологічною настановою сьогодні є орієнтація соціальних працівників на участь у прийнятті рішення, а не на пошук свого місця у сфері соціальної роботи, тим самим це поняття політизується та переповнюється очікуваннями, які не завжди можуть бути реалізованими в реальному житті.

Взагалі цей вид ресурсів є унікальним, якщо зважити на те, що розвиток світової спільноти все більше й більше втягується в інформаційну фазу розвитку. Особливості прийняття рішень в інформаційному суспільстві ще тільки стають предметом наукового аналізу.

Парадокс тут полягає в тому, що інформація є розпізнанням між тим, що могло б бути, і тим, що відбувається або повідомляється. Як розпізнання інформація не має ні вимірів, у рамках яких вона могла б варіювати, ні місцеположення, де можна було б її виявляти. Можливо лиш виділяти систему, що займається її обробкою.

“Для розуміння відміченої “невловимості інформації” потрібен, – як слушно пише Н. Луман, – глибокий перегляд процесу пізнання і зміна багатьох усталених понять, понад усе тих, що віднесені до “раціональності”. Так, через фактичну відсутність інформації, необхідної для прийняття раціональних рішень, не можна говорити ні про раціональне, ні тим більш про “розумну” поведінку в інформаційному суспільстві. Насамперед треба переосмислити зв’язок понять “інформація” і “рішення”.

З одного боку, рішення залежить від інформації, або, точніше, від перетворення інформації у знання. З другого

¹ Там само.

боку, самі рішення є найважливішим джерелом потреби в інформації”¹.

При цьому інформація завжди є несподіванкою, отже вона не може бути внесеною в соціальну систему ззовні. Вона повинна бути вироблена в самій соціальній системі, бо несподіванка стає явною завдяки внутрішнім очікуванням системи.

Інформаційні ресурси є потенційно багатим джерелом, яке можна умовно поставити на одне з провідних місць у процесі оптимізації менеджменту соціальної роботи, оскільки вони викривають різницю між тим, що могло б бути, і тим, що відбувається або повідомляється. Вона, інформація, не має ні виміру, ні параметрів, у яких вона могла б варіювати, ні місцеположення, де її можливо б було виявити. Вона завжди виявляється спонтанно й зразу ж щезає, оскільки переходить у знання, і на практиці ми частіше маємо, як правило, справу не з інформацією, а й системою, що займається її обробкою.

Але вона нас цікавить як мінімум з чотирьох причин, а саме: перша з них полягає в ефективному накопиченні, обробці та зберіганні інформації; друга – у доступності такої інформації для кожного менеджера, який має доступ до корпоративної, регіональної або галузевої мережі; третя – полягає в системному відтворенні об’єкту соціального менеджменту, завдяки якому значно зменшується можливість “забути”, “не помітити” чи “обійти” якийсь параметр об’єкта соціального впливу. Нарешті, четверта причина, яка полягає в тому, що соціальний розвиток еволюціонує в напрямку інформаційного суспільства, яке створює оригінальне середовище для менеджменту соціальної роботи.

Тут можна погодитись з думкою О. В. Сосніна про те, що “інформація” дедалі більше усвідомлюється як стратегічний ресурс для розвитку природних, біологічних і соціальних систем. Це поняття, “інформаційний ресурс”, як і поняття

¹ Див.: *Луман Н.* Решения в “информационном обществе” // Проблемы теоретической социологии. – Вып. 3 : межвуз. сб. / отв.ред. А. О. Бороное. – СПб. : Изд-во С. Петерб. ун-та, 2000. – С. 32.

“інформація”, сприймається нами переважно на інтуїтивному рівні, вони ототожнюються навіть у офіційних документах як сукупність відомостей, зафіксованих на матеріальних носіях, тобто як знання. Водночас інформаційні ресурси, наприклад, держави – це сукупність бібліотечних, у загальному розумінні, фондів доробку інтелектуальної праці людства. При цьому важливо усвідомити, що інформаційний ресурс – це інформація, яка створена чи виявлена, в установленому порядку зареєстрована, оцінена, яка має визначені закони деградації і оновлення, набуває особливих властивостей, які становлять її сутність і роблять її інформаційним продуктом, з одного боку, і предметом споживання – з другого.

Одночасно О. В. Соснін вводить у науковий обіг “термін *“змістовний інформаційний ресурс”* (*“змістовні інформаційні ресурси”*) – (ЗІР) як ключове поняття замість загального поняття “інформаційний ресурс” (ІР), оскільки останнє є надто широким та має всеосяжний характер, що в багатьох випадках призводить до істотних суперечностей. Поняття ЗІР завжди виокремлювалось у будь-якій інформаційній моделі – від законодавчого до побутового рівня – і передавало розуміння інформації (відомостей, даних) з чітко визначених позицій і напрямів діяльності”¹.

Змістовний інформаційний ресурс у його монографії розуміється як систематизоване зібрання (сукупність) синтезованої документованої або публічно оголошеної інформації за її функціональним призначенням про результати вітчизняних і зарубіжних досліджень і розробок та відносно самостійні сфери життя і діяльності людини, суспільства, держави та навколишнього середовища як ресурсу життєдіяльності (функціонування) розвитку біологічних, інженерно-технічних та соціальних систем.

У спрощеному вигляді формування ЗІР – це процеси збирання, накопичення, розвитку і підготовки до

¹ Соснін О. В. Проблеми державного управління системою національних інформаційних ресурсів з наукового потенціалу України. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. – С. 23. – 572 с.

використання не будь-якої інформації, а лише тієї її частини, яка має чітке функціональне призначення для сучасного економічного, науково-технологічного, соціокультурного розвитку і прогресу та забезпечення сталого функціонування структур і систем національної безпеки¹.

Зазначимо, що останніми роками кількість представленої в Інтернет інформації щодо України зросла у понад десять разів. Так, на початок 2000 року загальний обсяг електронних національних інформаційних ресурсів розміщувався на 1,4 тис. web-серверах, а на початок 2001 року – вже на 9268 web-серверах, загальна кількість web-сторінок налічує понад 900 тисяч. За змістом інформацію розподілено таким чином: 42 % – інформація про підприємства, банки та біржі; 29,5 % – відомості для широкого кола користувачів; 10 % – інформація для провайдерів послуг Інтернет; 8,5 % – електронні версії газет та журналів; 7 % – інформація про науково-дослідні інститути та навчальні заклади; 3 % – інформація про діяльність органів виконавчої влади та управління².

Суттєвим фактором прогресу інформаційних процесів є криза громіздких управлінських систем. Модернізації, адаптації до сучасних ринкових умов підкоряються практично всі традиційно прийняті типи управлінських структур. Нині в організації управління поширюється перехід від командно-контрольної організації до “інформаційно-базуючої” організації, до організації спеціалістів, що володіють знаннями, тобто інформацією. Тому розробка систем управління в галузі соціальної роботи повинна враховувати ці вищенаведені тенденції, що охопили всі рівні управління, й ефективно використовувати їх для свого розвитку.

Інформація, особливо її автоматизована обробка, – важливі фактори підвищення якості менеджменту соціальної роботи. Тут виключну роль відіграють засоби її

¹ Там само.

² Див.: *Мастяниця Й. У., Соснін О. В., Шиманський Л. Є.* Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання : монографія / за заг. ред. О. В. Сосніна. – К. : НІСД, 2002. – С. 47.

реєстрації, обробки, накопичення та передачі; систематизоване зберігання і видача інформації у потрібній формі; виробництво нової числової, графічної та іншої інформації.

У соціальній сфері, як у ніякій іншій, для прийняття рішень не використовується навіть наявна інформація. Рішення часто приймаються без обговорення, на основі особистих контактів. Таким чином, складається враження про те, що система використовує інформацію, яка знаходиться в її розпорядженні вибірково або обмежено.

У 80-ті роки ХХ ст. відбувся перехід від окремих управлінських інформаційних мереж до утворення єдиної внутрішньофірмової системи збору, обробки, зберігання та подання інформації. Відбулася переорієнтація всієї діяльності у сфері обробки інформації на забезпечення її кінцевої мети: задоволення потреб в інформації керівників на всіх рівнях внутрішньофірмового управління.

У зв'язку з цим головна увага приділяється точному формулюванню питань, що виникають у сфері оперативного управління, і отриманню інформації у найкоротші терміни для прийняття необхідних рішень. Залежно від характеру та змісту інформації, що потребується, визначаються відповідні засоби та методи обробки інформації.

У сучасних умовах у великих промислових фірмах створені і ефективно діють інформаційні системи, що обслуговують процес підготовки і прийняття управлінських рішень і вирішують такі завдання: обробка даних, обробка інформації; обробка знань; реалізація інтелектуальної діяльності.

Для визначення ефективності внутрішньофірмової системи управління у багатьох фірмах в обліку та звітності стали використовувати показник – відношення отриманого прибутку до витрат на технічні засоби та забезпечення функціонування внутрішньофірмової системи інформації¹.

Основні принципи та цілі:

¹ Див.: Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – С. 134.

- ◆ визначення вимог до змісту інформації та її характеру залежно від цілеспрямованості;
- ◆ розробка системи зберігання, використання, подання інформації в централізованому та децентралізованому управлінні;
- ◆ визначення потреб у технічних засобах (у тому числі й комп'ютерній техніці) у фірмі загалом і в кожному господарському підрозділі;
- ◆ розробка програмного забезпечення, створення та використання банку даних;
- ◆ проведення багатоваріантних розрахунків у процесі розробки програм соціального маркетингу, у плануванні, контролі, зборі та обробці цифрової інформації;
- ◆ автоматизована обробка та видача текстової інформації;
- ◆ забезпечення копіювальним обладнанням, телексами, усіма засобами зв'язку та комунікацій в рамках фірми в цілому та її окремих підрозділів;
- ◆ автоматизація адміністративно-управлінської праці на основі комп'ютерної техніки.

Важливими завданнями внутрішньофірмової системи інформації є:

- ◆ координація діяльності зі збору та обробки даних фінансових звітів на вищому рівні управління і у виробничих підрозділах з метою підвищення якості та своєчасності постачання фінансової інформації по фірмі загалом;
- ◆ визначення основних напрямів системи збору, обробки та зберігання первісних даних;
- ◆ визначення основних напрямів розвитку технології обробки інформації.

Визначення потреб кожного керівника в необхідній йому конкретній інформації – це складне завдання, і його вирішення залежить від досвіду і функцій керівника, а також його повноважень у прийнятті управлінських рішень.

Автоматизовані управлінські інформаційні системи покликані на основі швидкої обробки інформації видавати інформацію про відхилення від запланованих показників.

Ясно, що все викладене є актуальним і для сфери соціальної роботи, оскільки процес управління соціальною діяльністю аналогічний виробничому процесу у сфері матеріального виробництва.

Внутрішньофірмова система інформації виконує такі функції:

- ♦ визначення потреб кожного конкретного виробника в характері і змісті необхідної йому інформації для цілей оперативного управління виробничою діяльністю фірми;

- ♦ визначення потреб у технічних засобах фірми загалом і кожного управляючого для забезпечення всією необхідною інформацією;

- ♦ визначення рівня витрат на використання технічних засобів у системі інформації (зміст і навчання обслуговувального персоналу, оплату приміщень, що використовуються, витрати на видаткові матеріали);

- ♦ забезпечення потрібного рівня збору, зберігання та подання інформації;

- ♦ розробка програмних заходів, прикладних програм.

Таким чином, немає ніякого сумніву відносно того, що інформаційний ресурс – це досить потужний засіб підвищення якості менеджменту не тільки на рівні окремого соціального закладу чи регіону, але й галузі соціальної роботи взагалі.

Отже, тільки шляхом створення специфічного інформаційно-аналітичного середовища та очищення каналів комунікації від недостовірної і спотвореної інформації можна забезпечити стале функціонування менеджменту у соціальній сфері, а подальше її накопичення “критичної маси” знань про зміст та технологію соціальної роботи прямо спонукає систему до подальшого стратегічного розвитку.

Технологічний ресурс є таким, що має добру перспективу для використання у сфері менеджменту соціальної роботи. Суть його полягає у тому, що менеджер соціальної роботи може приймати управлінські рішення за різними технологіями. Типова технологія менеджменту розглядає управлінське рішення як процес, що складається

з трьох стадій: визнання необхідності прийняття рішення, розробка рішення та виконання рішення, або, за іншим варіантом, це підготовка рішення, прийняття рішення, реалізація рішення¹.

Розглянемо більш уважно варіант прийняття рішень для сфери соціальної роботи на основі пропозицій І. Н. Герчикової. На стадії підготовки управлінського рішення проводиться економічний аналіз ситуації на мікро- і макрорівні, що включає пошук, збір та обробку інформації, а також виявляються та формулюються соціальні проблеми, що вимагають вирішення.

На стадії прийняття управлінського рішення здійснюється розробка та оцінка альтернативних рішень та курсів дій, що вибираються на основі багатоваріантних розрахунків: обґрунтування критеріїв вибору оптимального рішення; вибір та прийняття найкращого рішення.

На стадії реалізації рішення вживаються заходи для конкретизації рішення і доведення його до виконавців, запроваджується контроль за ходом його виконання, вносяться необхідні корективи, здійснюється необхідна корекція і дається оцінка отриманого результату від виконання рішення. Кожне управлінське рішення має свій конкретний результат, тому мета управлінської діяльності полягає в пошуку таких форм, методів, засобів та інструментів, які могли б забезпечити досягнення оптимального результату соціальної роботи в конкретних умовах.

Ресурс, який може використати менеджмент у ході прийняття управлінського рішення, знаходиться у методах виконання керівником своїх професійних функцій або посадових обов'язків, а саме – у методах прийняття рішень. Вони, методи прийняття рішень, як виявляється, можуть бути різними. Тут є сенс виокремлювати три типових методи прийняття рішень, а саме:

¹ Див.: *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд., – М. : Гардарики, 2000. – С. 391-402; *Герчикова И. Н.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – С. 122-132 та ін.

◆ метод, заснований на інтуїції керівника, яка обумовлена наявністю у нього раніше накопиченого досвіду та суми знань у сфері соціальної роботи, що допомагає вибрати та прийняти правильне рішення;

◆ метод, заснований на понятті “здорового глузду”, коли керівник приймає рішення, обґрунтовує їх послідовними доказами, зміст яких опирається на накопичений ним практичний досвід;

◆ метод, заснований на науково-практичному підході, що передбачає вибір оптимальних рішень на основі переробки великого обсягу інформації, що допомагає обґрунтувати необхідне рішення.

Ясно, що більш “економним” та швидким здається інтуїтивний метод або метод “здорового глузду”, але на практиці саме вони містять у собі велику вірогідність помилок та невизначеності.

Найбільш відповідальні або перспективні рішення менеджменту соціальної роботи є сенс приймати на системній основі. Тому менеджерам соціальної роботи, особливо вищої ланки, є сенс звернути особливу увагу на алгоритм формування рішень, що викладений у відомій роботі С. Янга “Системне управління організацією”, який складається з десяти етапів¹:

Етап 1. Визначення мети організації.

Етап 2. Виявлення проблем у процесі реалізації мети.

Етап 3. Дослідження проблем та постановки діагнозу.

Етап 4. Пошук рішення проблеми.

Етап 5. Оцінка всіх альтернатив та вибір найкращої з них.

Етап 6. Узгодження рішень в організації.

Етап 7. Затвердження рішення.

Етап 8. Підготовка до введення рішення у дію.

Етап 9. Управління застосування рішення.

Етап 10. Перевірка ефективності рішення.

Менеджер може “знайти” у даній сфері додаткові джерела енергії у будь-якому з нижче перелічених факторів для прийняття рішень, а саме: використання ієрархії;

¹ Янг С. Системное управление организацией. – М. : Советское радио, 1972. – С. 60.

використання цільових міжфункціональних груп; використання формальних правил та процедур; використання планів; використання безпосередніх (прямих) горизонтальних зв'язків та ін.

Багатими наслідками для поліпшення якості корпоративного менеджменту супроводжується, наприклад, використання сучасного комплексного ресурсу на рівні робочих місць керівників усіх рівнів та окремих спеціалістів. У такому випадку ми маємо справу з так званим прийомом залучення комп'ютерного ресурсу шляхом створення та використання автоматизованого робочого місця менеджера (АРМ).

АРМ менеджера соціальної роботи є потужним засобом, який значно поліпшує якість роботи в галузі управління персоналом. Існує велика кількість пропозицій щодо його структури та функціонального змісту. Наведемо як приклад АРМ керівника кадрів, про функціональні можливості якого менеджери соціальної роботи сьогодні майже нічого не знають. Так, модуль “Облік кадрів” розроблений для:

- ♦ керівників;
- ♦ інспекторів відділів кадрів;
- ♦ менеджерів з персоналу.

Він функціонально призначений для всієї оперативної роботи з персоналом та обліку кадрів підприємства:

Дозволяє вести довідкову роботу, а також передбачає підготовку різних статистичних даних.

Підтримує ведення документообігу (накази по персоналу, інші накази, службові записки, інструкції і т. ін. відділу кадрів та планово-економічного відділу) з функцією повного автоматичного формування тексту з персоналу як результату конкретної операції з даними по працівнику;

Інформація по кадрах зберігається скільки завгодно й доступна по усіх розформованих фірмах, підрозділах, звільненому персоналу.

Завдання:

- ♦ ведення особистих карток на співробітників з фотографіями;
- ♦ додаткове введення даних про персонал;

- ♦ ведення архіву наказів;
- ♦ оформлення співробітників на роботу;
- ♦ оформлення звільнення співробітників;
- ♦ оформлення відпусток та лікарняних;
- ♦ облік отримання і видачі трудових книжок;
- ♦ формування звітних документів у вищій організації;
- ♦ оформлення таких документів по кадровому складу:
 - а) документи про службовий рух (по прийому і звільненню, переводу, сумісництву, відрядженню, заміщенню посади, зміни оплати праці);
 - б) документи про різні виплати, окрім заробітної плати (про премії, винагородження, допомогу, компенсації);
 - в) документи, що обґрунтовують необхідність відриву від основної роботи (відпустка, навчання, довготривале відрядження, збори тощо);
 - г) інші документи по кадровому складу.

Крім готових звітів, менеджер з персоналу може складати довільні списки, здійснювати вибірку на запити, задавати порядок подання підрозділів, співробітників тощо.

Система автоматично відтрансляє його запит до Баз Даних і видасть відповідь у вигляді таблиці, яку можна додатково відфільтрувати за будь-якими критеріями, відправити у MS Word, MS Excel і роздрукувати.

Автоматизоване робоче місце керівника середньої або вищої ланки має модуль, що дозволяє додатково:

- ♦ здійснювати структурований доступ до інформації по персоналу компанії, що складається з великої кількості фірм.
- ♦ одночасно працювати з персоналом декількох фірм.
- ♦ отримувати консолідовані відповіді по персоналу декількох фірм.

При цьому спеціальний модуль настройки розподіленої роботи дозволяє керівнику:

- ♦ формувати пакети даних для експорту;
- ♦ проводити обмін даними між філіалами та центральним офісом (у двох напрямках);
- ♦ здійснювати консолідацію інформації, що отримана із різних джерел, в єдиній базі даних.

Таким чином, автоматизоване робоче місце менеджера соціальної роботи має значні ресурси для підвищення рівня управління персоналом соціального закладу. Докладніше про це можна прочитати в літературі з сучасного менеджменту¹.

Морфологічний ресурс менеджменту соціальної роботи полягає у раціональному виборі керівниками структури соціального закладу та розбудови системи соціальної роботи на регіональному та національному рівнях. Обтяжлива система управління може бути схильною до бюрократизації і тому суттєво гальмувати розвиток системи внутрішніх та зовнішніх зв'язків у мережі, надавати не виправдану перевагу громіздким структурам соціальних закладів, “обростати” замами, референтами, помічниками і т. ін.

У той же час своєчасно віддана перевага профільним групам фахівців, підтримці ідей соціальних працівників, полегшеній формі управління, суттєвій децентралізації влади у прийнятті рішень та інші кроки можуть запобігти бюрократизації управління соціальною роботою та працювати на авторитет соціального закладу та його керівників.

Засобами оптимізації структури є рівні або ієрархія підрозділів у системі управління соціальними процесами. Сьогодні, коли національна мережа закладів соціальної роботи ще тільки формується, вона копіює систему адміністративного устрою України. Це практичний крок для її створення з огляду на “керівні” вказівки з боку системи державного управління. У майбутньому, оскільки інформаційна фаза розвитку не потребує жорстких структур, система соціальної роботи може бути більш гнучкою та специфічною з огляду на принципово новий територіальний устрій нашого життя. Це означає, що морфологічний ресурс більш вірогідно буде задіяний у майбутньому.

Організаційні ресурси є відносно новим елементом корпоративного менеджменту, який є перспективним для

¹ Див.: Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – С. 132-142 та ін.

зміцнення управлінської діяльності у сфері соціальної роботи. Найбільш цінним ресурсом у сфері управління соціальною роботою є нові організаційні ідеї.

Так, наприклад, у надзвичайно низькій активності інвестиційних можливостей та відсутності спонсорської допомоги організаторам соціальної роботи вирішення стратегічних завдань здійснюється тільки за рахунок пошуку та використання внутрішніх резервів самої системи соціальної роботи:

- ♦ вибір ефективної схеми побудови системи управління, яка має підвищені мотиваційні характеристики;

- ♦ створення принципово нової системи управління фінансовими потоками, що забезпечує економне використання обмежених ресурсів шляхом підвищення якості їх обліку, ефективного використання, зниження інфляційних втрат;

- ♦ створення ефективної системи управління персоналом, яка забезпечує його підбір, навчання та переміщення, відповідно до обраної стратегії.

Крім того, специфічним джерелом ефективності управлінської діяльності може бути висока організаційна культура окремої особи керівника або соціальної галузі, цілеспрямована організаційна поведінка соціального працівника, нарешті, позитивний організаційний клімат або атмосфера, що формується в соціальному закладі.

За визначеннями управлінської літератури, організаційна культура – “це набір найбільш важливих уявлень, що сприймаються членами організації і отримуючих відбиття у цінностях організації, що задають людям орієнтири їх поведінки та дій. Ці цінності, уподобання передаються індивідам через “символічні” засоби духовного і матеріального внутрішньо організаційного оточення”¹.

Однак згоди між дослідниками організаційної культури немає. Її розглядають як складну композицію важливих припущень (часто навіть їх неможливо сформулювати), які

¹ Див.: Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2000. – С. 421.

бездоказово приймають та поділяють члени трудового колективу. Дехто її сприймає як філософію та ідеологію управління, цінносні орієнтації, вірування, очікування, настрої та норми, що покладені в основу взаємовідносин та взаємодій як всередині організації, так і поза її межами. Її загальними моментами є зразки базових припущень, цінності та символіка.

Дослідники виділяють три рівні організаційної культури, а саме: поверховий, який асимілює символи, технології та архітектуру будівель; підповерховий, що утримує цінності та вірування працівників; глибинний, що торкається базових припущень, які важко усвідомлюються навіть співробітниками організації.

Виділяють суб'єктивну та об'єктивну складові організаційної культури. Обидві їх обслуговує специфічний вид свідомості людини, що ми називаємо організаційною¹.

Суб'єктивна організаційна культура виходить із зразків припущень, що поділяються її членами, віри та очікувань, а також з групового сприйняття організаційного оточення з його цінностями, нормами та ролями, що існують поза особистістю. Вона включає також низку елементів "символіки", особливо її духовної частини: герої організації, міфи, історія про організацію та її лідерів, організаційні табу, обряди та ритуали, сприйняття мови і спілкування та лозунгів.

Об'єктивну організаційну культуру пов'язують з фізичним оточенням, що існує в організації: саму будівлю, її дизайн, місце розташування, обслуговування та меблі, колір та об'єм простору, вигоди, кафетерій, кімнати прийому відвідувачів, стоянки для автомобілів та самі авто.

За спостереженнями Ф. Харісона та Р. Морана, зміст конкретної організаційної культури можна подати за десятьма базовими характеристиками²:

- ♦ усвідомлення себе та свого місця в організації;

¹ Див.: Бех В. П., Токар О. М. Організаційна свідомість: питання, припущення, гіпотези // Нова парадигма. – Вип. 36. – К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2004. – С. 36-46; Бех В. П., Козловська Г. В. Організаційна свідомість: до постановки проблеми // Нова парадигма. – Вип. 37. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. – С. 11-15.

² Див.: Виханський О. С., Наумов А. Й. Менеджмент: учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2000. – С. 425-426.

-
- ♦ комунікаційна система та мова спілкування;
 - ♦ зовнішній вигляд, одяг та уміння подати себе на роботі;
 - ♦ що і як їдять люди, навички і традиції у цій сфері;
 - ♦ усвідомлення часу, відношення до нього та його використання;
 - ♦ взаємовідносини між співробітниками;
 - ♦ цінності та норми: правові та моральні, писані та неписані;
 - ♦ віра у щось і відношення або прихильність до чогось;
 - ♦ процес розвитку працівника та навчання;
 - ♦ трудова етика та мотивування.

Соціальним закладам, що інтенсивно розвиваються в організаційному відношенні, притаманні такі риси:

- ♦ вони швидко прилаштовуються до нових ідей, як того вимагають зовнішні умови;
- ♦ їх члени добре співробітничать між собою та управляють змінами, попереджуючи їх руйнівний вплив на організацію;
- ♦ у них завжди є простір для кар'єрного росту кадрам;
- ♦ для них притаманне творче незаангажоване спілкування та взаємодовіра між соціальними працівниками та волонтерами, тому суперечності дуже швидко вирішуються;
- ♦ це заклади, у яких участь кожного рівня в постановці мети та прийнятті рішень є правилом, так що соціальні працівники відчувають свою причетність до планування та управління змінами.

Окремою проблемою для галузевого менеджменту є залучення організаційного потенціалу самого контингенту клієнтів/пацієнтів соціальної роботи. За кордоном, як відомо, створюються групи взаємодопомоги, і об'єкт соціальної роботи нібито замикається сам на собі і починає використовувати особистий організаційний ресурс для виходу з кризи. Для підтримки цього процесу галузевий менеджмент має використати такий компонент управлінських знань, як самоменеджмент. Є позитивні розробки вітчизняних авторів з проблеми самоорганізації

особистості¹, якими одночасно може скористатися контингент соціальної роботи самостійно.

Таким чином, менеджмент соціальної роботи ще повинен “відкрити” для себе таке специфічне джерело ресурсів, як організаційний ресурс. Його не слід плутати з так званим “адміністративним ресурсом”, який розквітнув пишним цвітом у ході виборних баталій в Україні і який пов’язаний зі зловживаннями владою політичною партією, що знаходиться при владі, заради досягнення своєї мети. Тут ресурсом, за яким полюють учасники виборчого процесу, є влада як інструмент впливу на людей.

Технічні ресурси за потенціалом по впливу на менеджмент соціальної роботи стоять явно не на останньому місці. Справа в тому, що комп’ютери персонального призначення, а ще більше галузеві комп’ютерні мережі здатні ефективно посилити систему управління соціальною роботою. Тому на практиці цей ресурс висувається на одне з провідних місць. Таким чином, перевагу отримує не інформація, тобто те, “що передається”, а те, за допомогою “чого передається”. Як на наш погляд, то для прийняття управлінських рішень перше має більш вирішальне значення, ніж друге. У той же час без засобів вирішити будь-яку соціальну проблему теж неможливо.

Революція, що сьогодні відбувається в інформаційному просторі, – глобальний процес, що створює повсюдно нові, раніш небачені можливості для підвищення ефективності управління. Якщо 20 років назад у світі використовувалось тільки 50 тисяч комп’ютерів, то сьогодні 50 тисяч комп’ютерів продається протягом кожних 10 годин. У діловому світі США використовується близько 75 млн персональних комп’ютерів (не враховуючи 35 млн таких комп’ютерів, що встановлені у приватних квартирах). Витрати компаній за використання персональних комп’ютерів та сервіс подвоїлись за період з 1984 року (80 млрд дол.) по 1994 рік (160 млрд дол.).

¹ Див.: Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.

Близько 40 відсотків усіх персональних комп'ютерів у світі об'єднані в інформаційні мережі. Одна з найбільш відомих з них – Інтернет – всього 10 років тому об'єднувала менше ніж 200 тисяч базових комп'ютерів. Сьогодні Інтернет став найпопулярнішою інформаційною мережею. Він обслуговує до 30 млн користувачів, об'єднує 3,2 млн базових комп'ютерів, охоплює біля 30 тисяч взаємопов'язаних інформаційних мереж, причому кожні 30 хвилин до них приєднується ще одна мережа.

Важливо підкреслити, що завдяки вдосконаленню та широкому розповсюдженню інформаційних технологій вартість інформації помітно знижується. Навіть у період кризи 70 – 90-х років ХХ ст. комп'ютери подешевшали на 95 відсотків, вартість експлуатаційних мереж ЕОМ знизилась на 11 відсотків щорічно, програм – на 25, машинної пам'яті – на 40 відсотків. Ці тенденції зберігаються й сьогодні.

Тут позитивним прикладом також може слугувати введення в Україні наприкінці березня 2002 року Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС) Державної служби зайнятості¹. Наприклад, сьогодні один працівник служби зайнятості веде, в середньому, “вручну” понад 100 справ безробітних. У деяких регіонах ця цифра вдвічі більша. Зрозуміло, що таке навантаження займає багато часу організатора, негативно позначається на якості його роботи.

Державна служба зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, як головний колективний менеджер соціальної роботи в країні, володіє офіційною інформацією про стан реального ринку праці – вільні робочі місця, чисельність незайнятих громадян і зареєстрованих безробітних, можливість проходження перепідготовки й отримання нової, більш конкурентоспроможної, в сучасних умовах, професії. Це стає актуальнішим для широкого кола громадян країни.

¹ Див.: Нові технології прискорюють повернення людей на ринок праці // Соціальний захист. – 2002. – № 4. – С. 12-14.

З метою удосконалення якості послуг населенню, підвищення ефективності роботи служби, ліквідації черг під час прийому громадян у базових центрах Державний центр зайнятості розпочав втілення у практику роботи своїх підрозділів новітніх технологій з надання соціальних послуг. Це, зокрема, “ноу-хау” в соціальній сфері – Єдина технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), в основу якої покладено передовий досвід вітчизняних центрів зайнятості та відповідних служб зарубіжних країн. Інструментом практичного застосування ЄТОНН стало створення нової, глобальної Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС) Державної служби зайнятості.

Створення ЄІАС розпочалося у 1998 році в рамках реалізації Національної програми інформатизації шляхом впровадження в роботу служби зайнятості на всіх рівнях комп'ютерних технологій і націлене на створення єдиного інформаційного середовища (простору). Із запровадженням ЄІАС буде налагоджено електронний взаємобмін інформацією з органами державного управління, зацікавленими організаціями та соціальними партнерами. Це підвищить оперативність управлінських рішень на ринку праці та, найголовніше, допоможе вплинути на психологію населення і змінити шаблон поведінки клієнтів: від вимог та очікувань – до активного пошуку роботи.

У практичній площині створення єдиного інформаційного простору дозволить сформуванню бази даних про вакантні робочі місця на базовому рівні (у межах одного району або міста), за ніч – передавати ці дані в регіональний (обласний) центр зайнятості, а з регіонального – на державний. В результаті – вже наступного дня фахівці будь-якого центру зайнятості будуть мати дані про вакансії не тільки у своєму районі чи області, але й у будь-якому регіоні України.

Впровадження галузевим органом управління в практику принципово нової технології управління рухом трудових ресурсів на основі комп'ютерної мережі дасть ще один позитив – підвищиться рівень послуг населенню на

регіональному рівні. Оскільки прописка більше не є підставою для працевлаштування, людина зможе звернутися та зареєструватися у будь-якому центрі зайнятості – персональні дані клієнта будуть доступні з будь-якого робочого місця працівників центрів.

На сьогоднішній день завершено пілотну фазу апробації – дослідно-промислово експлуатацію інформаційної системи в Коростишевському районному, Новгород-Волинському міському, Житомирському обласному та Державному центрах зайнятості. Наступним етапом створення глобальної інформаційної системи є її впровадження протягом двох років в усіх регіонах України.

Впровадження ЄІАС автоматизує, на думку керівника Прес-служби Мінпраці України, процес пошуку роботи. У персональній картці кожного клієнта будуть фіксуватися дані, котрі людина висуває (як основні) для підбору роботи, а також професійні навички, підтверджені досвідом роботи і відповідною освітою, додаткові можливості й вимоги до роботи, яку вона шукає. Запровадження системи також якісно змінить результати роботи при формуванні єдиної бази даних про підприємства, що організовують громадські роботи або приймають на роботу працівників за квотою. Крім того, буде змінено, уніфіковано форму заявки роботодавця. Вона буде формуватися на підставі вимог щодо наявності у претендента певних професійних навичок, додаткових вимог, а також пропонувати умови роботи. В результаті зіставлення даних, заявлених роботодавцем і безробітним, буде можливість здійснювати підбір роботи як за присутності людини на прийомі, так і в разі її відсутності.

Окрім того, автоматизоване зіставлення двох баз даних у нічний час, тобто без залучення до цієї роботи працівників дозволить вивільнити їх для інших, більш важливих справ. До того ж, поступово існуюча нумерація карток буде замінена на ідентифікаційний код, виключить можливість помилок при пошуку картки.

Єдина інформаційна аналітична система забезпечує формування бази даних про громадян, що звернулися в центри зайнятості, визначення послуг щодо сприяння

зайнятості, фіксування зміни прийнятих рішень, з наступною передачею цих даних, у нічний час, на регіональний рівень, і двічі на місяць – на державний рівень. Це дозволить, по-перше, вдосконалити формування статистики, перенести роботу з базового на регіональний рівень, а в майбутньому – і на державний, а по-друге, – організувати нарахування і виплату допомоги по безробіттю на регіональному рівні. Згідно з прийнятими рішеннями, що буде відображено в Персональній картці безробітного і загальному щоденному наказі, регіональний центр зайнятості проведе операції з розрахунку допомоги по безробіттю, підготує платіжні відомості, передасть їх в обласне казначейство і через обласний Ощадбанк перерахує кошти безпосередньо на розрахункові рахунки безробітних за місцем їхнього проживання.

Наступне – буде створено уніфіковану оперативну базу даних про ринок праці. Зокрема, єдиний по всій Україні банк вакансій, закладів, в яких здійснюється навчання за направленням служби зайнятості. Формування та щоденне поновлення єдиної бази даних про навчальні заклади, що здійснюють профпідготовку за направленням служби зайнятості, дозволить, з одного боку, скоротити час очікування початку навчання, а з другого – здійснювати його на кращій базі з більш високим рівнем підготовки.

В рамках єдиного інформаційного простору передбачається також організувати електронний обмін даними з Пенсійним фондом, органами виконавчої влади, податкової адміністрації, соціального захисту, статистики тощо.

Що це дасть на практиці? Наприклад, налагодження обміну даними з Пенсійним фондом про осіб, що вивільняються та мають довідку на достроковий вихід на пенсію, дозволить скоротити час обслуговування цієї категорії клієнтів і запобігти необґрунтованим виплатам на компенсацію цих витрат з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Аналогічний обмін передбачається і з органами, причетними до надання субсидії. Як наслідок, людину не

потрібно буде відправляти за довідками в різні установи, що істотно скоротить час оформлення документів.

Таким чином, запровадження інформаційної системи як технічного ресурсу підвищення якості галузевого менеджменту дозволить, по-перше, скоротити терміни та підвищити якість обслуговування громадян, що звертаються до служби зайнятості; по-друге – уникнути використання недостовірних даних при призначенні різних видів соціальної допомоги та запобігти нецільовому використанню коштів. Водночас це дасть змогу, без збільшення чисельності працівників державної служби зайнятості, обслуговувати більшу кількість клієнтів, зокрема роботодавців.

Реалії сьогодення вимагають невідкладного впровадження інформаційно-аналітичної системи. Проте сама система – це лише інструмент, який “не спрацює” сам по собі, автоматично – потрібні фахівці відповідної кваліфікації. І таких спеціалістів, здатних ефективно використовувати потенціал сучасних новітніх технологій, вже сьогодні готує Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості. Тут, на базі змодельованого центру зайнятості, організовано курс практичних занять для працівників служби з усієї України. В процесі навчання фахівці (в теорії та на практиці) вивчають єдину інформаційну аналітичну систему, знайомляться з новою технологією обслуговування незайнятого населення.

Підсумкові іспити демонструють, що люди, навіть з низьким рівнем комп’ютерної грамотності, по завершенні курсу без особливих труднощів виконують необхідні функції – призначають прийом, нараховують допомогу по безробіттю, добирають вакансії, оформляють направлення на роботу чи навчання.

Те, що при розробці ЄІАС “Служба зайнятості” використано базу корпоративних інформаційних систем “Мегаполіс”, дозволяє не лише підтримувати систему в оперативному стані, але й модернізувати її, підвищувати функціональність. Фахівці, які пройшли базову підготовку в Інституті підготовки кадрів ДСЗ, отримують “в руки”

інструментарій для внесення необхідних змін в існуючу систему. Наприклад, у разі змін в законодавстві чи необхідності розширення функцій служби зайнятості. Простота внесення змін у систему відкриває можливості й для підвищення ефективності роботи самої служби. Зокрема, завдяки оперативному перерозподілу обов'язків між співробітниками центру можна з максимальною продуктивністю справлятися з невідкладними поточними завданнями.

Використання базового потенціалу “Мегаполісу” обіцяє ще низку переваг у найближчій та віддаленій перспективі. Система дозволяє центрам зайнятості налаштовувати аналітичні компоненти ЄІАС з урахуванням специфіки регіонів та особливостей організації роботи з клієнтами. Яскравий тому приклад – шахтарські регіони, де відбувається закриття нерентабельних шахт, чи “чорнобильська зона”. У цих регіонах люди, що залишилися без роботи, потребують особливої уваги, а можливості ЄІАС “Служба зайнятості”, дозволять відповідно, з урахуванням тієї чи іншої специфіки, налаштувати аналітику системи, яку вдалося не лише створити, але й перевірити в роботі в рамках пілотної апробації на базі Житомирської області та Державному центрі зайнятості.

Міністр праці та соціальної політики І. Сахань, оцінюючи під час презентації можливості та перспективи Єдиної інформаційно-аналітичної системи, сказав: “Те, що відбувається сьогодні, – це підвищення якості роботи Державної служби зайнятості. Роботодавець – це клієнт номер один. І нам треба його переконати, що через Державну службу зайнятості легше знайти або, якщо потрібно, перепідготувати працівника. Коли ця система почне працювати на повну потужність, у людини буде набагато більше можливостей знайти собі роботу”.

Тож ефективне використання технічного ресурсу у вигляді сучасних комп'ютерних технологій спрямовано на забезпечення пріоритетності інтересів і потреб населення України та роботодавців і по-новому вирішує проблему повернення людей до продуктивної зайнятості. І це лише

один приклад можливостей кардинального поліпшення функціонування системи управління галуззю шляхом використання технічних ресурсів на макрорівні.

Правові ресурси створюють нормативний простір для розвитку та функціонування системи соціальної роботи. Саме використання правових ресурсів сьогодні забезпечує інтенсивне формування національної мережі соціальної роботи, визначає ритм її функціонування та резервує соціальний простір для трансформації системи соціальної роботи.

При цьому термін “правові ресурси” є сенс розглядати значно ширше, ніж законодавчі акти, що виробляються та втілюються в життя верхніми ешелонами управління системи соціальної роботи. Сюди треба відносити, на нашу думку, не тільки стандарти та нормативи, що розробляються та затверджуються зусиллями галузевого менеджменту, а й нормування праці та нормування чисельності персоналу соціальних закладів.

На превеликий жаль, чинне інформаційне законодавство не дає повного юридично закріпленого трактування поняття “національні інформаційні ресурси”, що є наслідком нерозвиненої теорії інформаційних ресурсів. “Відсутність теоретично і юридично обґрунтованого визначення понятійного апарату створює проблеми формування як СНІР, так і державного управління цією системою”, – слушно зауважують фахівці з проблем національної безпеки¹.

Так, у Законі України “Про національну програму інформатизації” інформаційний ресурс визначено як “сукупність документів в інформаційних системах (бібліотеках, архівах, банках даних тощо)”². Наведене поняття не враховує ознак, що перетворюють інформацію на ресурс, феномен, який включає такі складові характеристики: “інформація”, “інформаційний ресурс” як

¹ Див.: *Мастяниця Й. У., Соснін О. В., Шиманський Л. С.* Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання : монографія / за заг. ред. О. В. Сосніна. – К. : НІСД, 2002. – С. 62.

² Закон України “Про Національну програму інформатизації” від 04.02.98 // Закони України / Верховна Рада України; Ін-т законодавства. – К. : Книга, 1998. – Т. 15. – С. 134-145.

предмет і результат діяльності людини, як об'єкт права власності фізичних, юридичних осіб та держави, як об'єкт товарних відносин, як державний і національний ресурс.

Оскільки ця робота в Україні ще майже не започаткована відносно соціальної роботи, то окремо треба позначити проблему нормування, яка є важливим ресурсом для налагодження функціонування соціальних закладів. Суть її полягає у тому, що чисельність персоналу, витрати часу на виконання певних видів послуг у соціальних закладах повинні науково обґрунтовуватись і бути єдиними для різних регіонів країни. У галузі соціальної роботи, як і в інших галузях народногосподарського комплексу, для розробки чисельності працюючих повинні застосовуватись такі норми: часу, надання послуг, часу обслуговування, чисельності та ін.

Окремою проблемою є формування на основі раціональних норм витрат робочого часу органів управління у мережі соціальної роботи. Тут нормування праці лінійних та функціональних керівників здійснюється за допомогою норм керованості, під якою розуміють чисельність соціальних працівників або підрозділів, якими повинен управляти один менеджер.

Крім цього, у системі соціальної роботи слід виділяти норми співвідношення, які є різновидом норм керованості. Під нормою співвідношення розуміється чисельність соціальних працівників тієї чи іншої кваліфікації або посади, що повинна припадати на одного працівника іншої кваліфікації або посади. До норм співвідношення можна віднести також чисельність соціальних закладів або чисельність соціальних працівників на чисельність населення регіону або 1000 громадян.

Політичні ресурси визначають темпи розвитку менеджменту соціальної роботи, рівень підтримки його з боку системи державного управління та вписують систему соціальної роботи в соціальний організм країни, тому до нього сьогодні більше всього нарікань з боку соціальних працівників, що переважно займаються практичною діяльністю.

В умовах розбудови державності України соціальна робота отримала значну підтримку саме з боку політичного ресурсу завдяки тому, що українська держава прийняла політичне рішення стати соціальною державою. Цей ресурс сьогодні досить ефективно працює на менеджмент соціальної роботи. Про це свідчать інтенсивність і зміст документів, що приймаються Президентом України, Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України. Це з одного боку, а з другого – соціальний розвиток країни стає елементом політики суб'єктів політичного процесу. Кожна політична партія в Україні, яка бореться за владу, повинна розробляти наступні кроки в удосконаленні змісту та організації соціальної роботи в Україні. Менеджмент соціальної роботи повинен не тільки постійно про це пам'ятати, але й сам ініціювати стратегічні ініціативи відповідно до спрямування політичних партій. Саме висока маневровість у політичній сфері надасть йому можливості шляхом використання суперечностей, що тут існують, рухати соціальну роботу. Таким чином, менеджмент соціальної роботи повинен стати сам гравцем у політичній сфері, захищаючи інтереси соціального розвитку.

Культурологічні ресурси є найбільш потужними після людського фактора, але вони лежать у глибині смислогенезу, і тому ще не стали предметом уваги не тільки менеджерів, а навіть культурологів. У той же час загальний менеджмент відпрацьовує механізм включення культурологічних ресурсів до інструментального комплексу управління соціальними процесами. Його місце в організаційній культурі, яка стала останнім часом елементом майже всіх навчальних посібників та підручників з менеджменту¹.

Справа тут полягає у тому, що невивченими залишаються культурологічні відносини, які є, на нашу думку, аналогічні виробничим відносинам у сфері матеріального виробництва. Тобто, якщо розглядати смисли як онтологічний компонент нашого буття, то

¹ Див.: *Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарика, 2000. – С. 457-465.*

Фінансові ресурси пов'язані з фінансуванням соціальної сфери. Вони більше, ніж інші види ресурсів, мають кількісну характеристику завдяки грошовій формі існування. Саме обсяги фінансування галузі визначають розвиток галузі або окремих її елементів. Це добре відомо, і тому ми тут не будемо довго зупинятись. Це один з тих видів ресурсів, що не потребує теоретичного доказу свого впливу на соціальну роботу і який завжди є у центрі уваги менеджменту. Однак тут треба добре попрацювати над розподілом коштів та їх використанням з огляду на практичні наслідки менеджерських рішень. Крім того, не можна забувати те, що соціальна робота, по-перше, має потужні недержавні джерела фінансування, а по-друге, у даній галузі багато роботи виконується на громадських засадах та волонтерському русі.

Існує кілька систем фінансового забезпечення як у цілому соціальної сфери, так і окремих її галузей. У спадок від адміністративної економіки Україні дісталася не тільки система бюджетного забезпечення соціальної сфери, але й застарілі адміністративні стереотипи вирішення соціальних проблем. В основі цієї системи лежали теоретичні постулати щодо поділу економічної системи на дві сфери – виробничу й невиробничу. За логікою цієї теорії ВВП створювався тільки у виробничій сфері, а перерозподіл певної його частини у невиробничу сферу здійснювався через бюджет.

Із переходом до ринкових відносин почався процес поширення платних послуг у соціальній сфері на противагу так званим безплатним, тобто бюджетним. Цей процес поступово набирає сили, що начебто знімає навантаження з бюджету. Але насправді доходи від платних послуг лише заміщають бюджетні асигнування, що випадають, і виконують функцію латання дірок у соціальному процесі.

Саме відсутність нового погляду з боку державних урядовців на вирішення соціальних проблем відтворює несистемний та непослідовний характер реформування бюджетної сфери. Це не тільки не зменшує навантаження на бюджет, а й підвищує соціальне напруження в суспільстві, оскільки введення платних послуг не

супроводжується відповідним реформуванням системи оплати праці в Україні.

У пошуках економічних ресурсів менеджмент соціальної сфери в умовах ринку має виходити з того, що держава є гарантом дотримання певних правил (наприклад, сплачування внесків на обов'язкове соціальне страхування працівника). Ось як пропонує використати цей ресурс Г. А. Пастернак-Таранушенко. За цих умов кожній людині за її вибором слід відкрити рахунок у банку, на який перераховувалися б усі внески, що стосуються соціального захисту. Гроші з цього рахунку може брати лише сам працівник не раніше, ніж через 3 роки з моменту відкриття рахунку. Він сам вирішуватиме, витратити їх на оздоровлення, заощаджувати на випадок хвороби або тримати для використання при виході на пенсію; застосувати для створення власного підприємства або для оплати за фахову освіту в приватному вищому навчальному закладі. Держава до цих грошей не повинна мати жодного доступу. “Відкриття особистого рахунку, на якому нагромаджуватимуться всі кошти, спрямовані на соціальний захист кожного працюючого, і зменшення у зв'язку з цим “тіньової” економіки, витрат держави на утримання апарату та підвищення рівня соціального захисту” є, на його думку, одним з семи головних напрямів забезпечення зростання могутності української держави¹. З цією пропозицією Г. А. Пастернак-Таранушенка, що веде до зниження напруги у соціальній сфері, важко не погодитись, а реалізувати її та знайти дещо ефективніше – це й означає на практиці задіяти економічні ресурси.

Психологічні ресурси є специфічним видом зростання соціальної галузі. Носієм цього виду ресурсів є як менеджер соціальної роботи, або соціальний працівник, волонтер, так і сам клієнт/пацієнт, без участі якого не можна досягти у соціальній роботі помітного результату. Він також, як і культурологічний ресурс, багатогранний і ще мало вивчений. Менеджмент соціальної роботи його має

¹ Див.: Безпека економічних трансформацій: зб. матеріалів “круглого столу” / під ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД: “Альтерпрес”, 2000. – С. 320.

використати завдяки психологічним методам управління галуззю та більш ефективній організації роботи соціальних психологів та консультантів, що працюють у мережі соціальної роботи.

Крім того, є ще один аспект цієї проблеми, що менеджерами соціальної роботи не аналізується, хоча має теж психологічну складову. Він пов'язаний з психологічним ставленням пересічної особи та фахівців до інформації, яка є важливим чинником задоволення потреб людини. На це звернув увагу О. Г. Білорус, який зазначив, що “інформація, як система знаків, зокрема як грошовий знак, сама по собі несаморухома і не може активно взаємодіяти із середовищем. Вона починає діяти тільки в органічній єдності з людською свідомістю і відповідно налаштованою психікою (виділено – авт.). Відповідний лад в соціально-психологічному стані людей надає якість інформації – її об'єктивність і достовірність ... без урахування відповідного психічного стану людей, без їх довіри до життєво важливої інформації, в першу чергу до грошей, принципово не можна одержати позитивного результату”¹.

Іншими чинниками психологічного походження, які галузевий менеджмент може ефективно використовувати як інструменти впливу на особистість, є психологія соціального закладу, психологічний клімат у трудовому колективі, моральна атмосфера у сім'ї, громадська думка в регіоні та деякі ін. Але специфіку впливу на кризову особу та методика їх використання у практиці соціальної роботи треба ще ретельно вивчити.

Педагогічні ресурси залучаються менеджментом соціальної роботи завдяки сумлінній праці соціальних педагогів та методам виховання, соціалізації та індивідуалізації клієнтів/пацієнтів. Оскільки добре відомо, що соціальна робота в Україні сьогодні виростає під наглядом соціальної педагогіки, то вона, природно, багато чого перейняла з її арсеналу. Однак це зовсім не означає, що тут немає резервів для удосконалення менеджменту

¹ Див.: Глобалізація і безпека розвитку: монографія / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко, М. О. Гончаренко та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 733 с.

соціальної роботи. По-перше, через велике навантаження та молодість соціальної роботи увага була сконцентрована, головним чином, на тих, хто потерпає сьогодні від реформаторських негараздів, а талановита молодь залишається поза увагою. По-друге, головна увага соціальних педагогів нині приділяється соціалізації особистості клієнта, що є нагальним першим кроком у розвитку особистості людини. У той же час входження в інформаційну фазу потребує головну увагу приділяти індивідуалізації соціального розвитку особистості. Це досить потужний та перспективний резерв соціального розвитку країни, і тому галузевий менеджмент повинен це постійно враховувати у своїй діяльності.

Екологічні ресурси приховані у використанні зовнішнього середовища для укріплення менеджменту соціальної роботи. Підвищення екологічної чистоти соціальної роботи – це ще один інструмент підвищення впливу менеджменту не тільки на свою галузь, але й на суспільний розвиток взагалі. Енергетика біосфери повинна підтримувати розвиток особистості клієнтів/пацієнтів соціальної роботи. Сьогодні ж ми можемо навести численні приклади, коли вона працює проти людини, і в цьому є частка непрофесійності менеджменту соціальної роботи. Проекти у біосфері, що пропонуються та реалізуються на теренах України, мають проходити експертизу з боку менеджерів соціальної роботи.

З другого боку, менеджмент соціальної роботи має передбачати формування екологічної культури у кожного соціального працівника, волонтера та клієнта/пацієнта. Суть екологічної культури полягає, як відомо, у тому, що вона “включає коло питань, пов’язаних з використанням людиною природи, перетворенням її у власних інтересах, а також з наслідками такої діяльності”¹. Як слушно зауважили В. Крисаченко та М. Хилько, настав час історично зворотного: переведення людини зі статусу “царя природи” в “громадянина природи”. Менеджмент соціальної роботи не може не враховувати цього у ході професійної

¹ Крисаченко В., Хилько М. Екологія. Культура. Політика. – К. : Знання України, 2001. – С. 5.

діяльності на порозі ХХІ ст. Це актуально ще й з того боку, що значно зростають можливості втручання у фізичний організм людини з метою її оздоровлення або запобігання захворюванням, що сьогодні є практично невиліковними, наслідки якого ми ще не навчилися передбачати.

Аналізуючи головні причини кризових екологічних явищ в Україні, слід вказати і на деякі специфічні обставини, що відмічені В. Крисаченко та О. Мостяєвим. Як правило, це грубі помилки в розміщенні виробничих об'єктів; тяжіння до гігантоманії та концентрації виробничих об'єктів; велика ресурсозатратність економіки; ізольованість розгляду проблем розвитку виробництва і охорони природи; відсутність, або погана робота очисних споруд; відсутність екологічної (незалежної) експертизи; відомчість, необґрунтованість прийнятих рішень; недосконала бюрократично-командна система, недосконале законодавство; незадовільна матеріально-технічна база; відсутність матеріальної зацікавленості і, нарешті, відсутність чіткої програми екологічного оздоровлення України, де були б визначені цілі і пріоритети національної екологічної політики. З цього випливає маловтішний висновок про те, що менеджмент соціальної сфери поставлений у важке становище екологічною безграмотністю або невідповідністю менеджменту інших галузей народногосподарського комплексу країни і сам по собі використати екологічний ресурс у повній мірі не може. Він вимушений компенсувати негативні наслідки діяльності менеджерського комплексу інших галузей. Прикладом тут може бути генезис та розвиток соціальних проблем в українському суспільстві, що утворився внаслідок найсуворішої технологічної катастрофи, якою є аварія на Чорнобильській АЕС.

Нарешті, у розпорядженні менеджменту соціальної роботи є ще один оригінальний ресурс – це так звані мультиплікаційні ефекти. Суть цього ресурсу полягає у тому, що галузевий менеджмент може у вирішенні своїх проблем використовувати енергію інших систем, наприклад, економіки, політики, науки, освіти та ін. Це

також нова постановка питання про резерви менеджменту соціальної роботи, що потребує свого подальшого вивчення. Саме на нього натякають державні урядовці, коли стверджують, що вирішення проблем економічного розвитку автоматично призведе до покращення стану в соціальній сфері.

Таким чином, більш детальна розробка технологій оптимізації функціонування та розвитку менеджменту соціальної роботи ще попереду. Ми тут лише зазначили елементи ресурсної бази з тим, щоб у наступному колективними зусиллями теоретиків та практиків розробити технології діагностики сприйняття галузевим менеджментом того чи іншого джерела подальшого розвитку та шляхів залучення окремого виду ресурсу в практику управління соціальними закладами з урахуванням їх стратегії розвитку, оперативних обставин та тактичної вигідності.

Однак, на наше глибоке переконання, найбільш потенційно багатими ресурсами у розгортанні соціальної роботи, які менеджер може ввести у дію сьогодні, є ресурси особистості людини та технологічно залучена інформація, що підтримується сучасною комп'ютерною мережею. Це досить поширена точка зору, і це виправдано практикою соціальної роботи.

Інші джерела хоча й мають певний потенціал, але він більш "вузького" спрямування і на нього слід розраховувати лише у певній ситуації. Складність проблеми тут полягає у відсутності надійного технологічного вирішення проблеми ресурсного забезпечення менеджменту соціальної роботи, яка ще чекає своїх дослідників.

Таким чином, проблема ресурсного забезпечення менеджменту соціальної роботи сама по собі теж є ресурсом у підвищенні якості його функціонування та у подальшому його розвитку.

6.5. Фактори ризику розбудови системи соціальної роботи засобами влади держави і громадянського суспільства

Метою праксіологічного аналізу є перевірка якості запропонованої моделі соціальної роботи у ролі засобу формування громадянського суспільства посередництвом третього гравця на цьому полі – влади держави і громадянського суспільства. Це важливо зробити з огляду на те, що жоден процес у суспільстві не відбувається без участі влади. Як правило, це можна спостерігати у випадках, коли влада є неусталеною і боротьба за неї примушує політичні сили використовувати соціальну роботу і громадянське суспільство як інструмент політичної боротьби.

Вплив на формування системи соціальної роботи державної влади ми розглянули на основі великої кількості нормативних документів, що використані впродовж всього аналізу даного явища. У той час як влада громадянського суспільства залишалась весь час у затінку, але яка має не менший вплив на розбудову системи соціальної роботи, ніж влада держави. Наш аргумент набирає особливої вагомості, якщо врахувати, що розбудова системи соціальної роботи відбувається головним чином за рахунок місцевих бюджетів і керують цим процесом органи місцевого самоврядування.

Отже, влада громадянського суспільства має безпосередній і потужний вплив на розбудову системи соціальної роботи. Головними моментами тут є: системність влади громадянського суспільства та її здатність до самоорганізації, а також виконання нею своєї провідної функції у системі саморегуляції соціального організму України, у якому, нагадаймо, громадянське суспільство виконує функцію соціального контролю і відіграє роль зворотного зв'язку.

Однак сьогодні соціальний організм України знаходиться у надто збуреному стані, оскільки “помаранчева революція” ще не затихла, а лише увійшла у фазу поступового затухання, тому громадянське суспільство і його елементи знаходяться у неприродному стані, а це означає, що аналізувати системність явища принципово неможливо. Перехідний стан сучасного українського суспільства можна підтвердити словами М. П. Драгоманова, який писав: “слово “революція” припускає більше або менше свідомий потяг до реалізації відомого ідеалу громадянського устрою, якому не відповідав старий устрій”¹.

По-іншому, простір, у якому функціонує влада громадянського суспільства України, сьогодні є надто перезбудженим і тому у ньому можна розгледіти лише основні сюжетні лінії явища, що ми досліджуємо. Як слушно зауважив С. Земляний: “Політичний простір вже існує, коли ми починаємо про нього думати. Політичний простір – це простір влади, або, що те саме, простір сили, панування й підкорення, насильства, ворожнечі між “своїми” і “чужими”².

Формування громадянського суспільства відбувається, як мінімум, за рахунок двох видів влади, а саме: влади держави і влади його самого, як утворення, що здатне до самовідтворення. Оскільки соціальна робота і громадянське суспільство протистоять державі у певному сенсу, то силу впливу державної влади ми проаналізуємо далі, а зараз розглянемо ризики, що знаходяться всередині утворення “система соціальної роботи – громадянське суспільство”.

У такому випадку перевірити можна тільки ті складові запропонованої моделі, що не мають функціонального походження, тобто правове забезпечення і морфологію системи влади громадянського суспільства. Останні елементи та процеси тимчасово мають не притаманні їм властивості та характеристики. Вони знаходяться у фазі

¹ Драгоманов М. П. Вопрос об историческом значении Римской империи и Тацит. – К. : Университетская типография, 1869. – Ч. 1. – С. 12.

² Земляной С. Что такое политическое пространство? Левое и правое, государственная вертикаль и феномен слоистости // Независимая газета. – Сценарии. – 2000. – № 9. – 11 окт.

становлення. При цьому ми вважаємо, що аналізувати потрібно стан речей як на мікрорівні, тобто особистості, сім'ї, промислових фірм або малого і середнього бізнесу, територіальних громад, так і на макрорівні, тобто у системі саморегуляції, у якій влада громадянського суспільства виконує функцію четвертої гілки влади соціального організму країни.

При цьому особистість, сім'я, промислові фірми або малий і середній бізнес та територіальні громади відіграють у процесі самоорганізації громадянського суспільства роль параметрів управління, тобто від їх стану залежить життєспроможність недержавної форми влади.

Тому ми визначимо актуальні проблеми провідних елементів запропонованої концепції у вимірі мікрорівня, а саме: стан справ з правами і свободами людини в Україні, владні відносини у сучасній українській сім'ї, проблеми малого і середнього бізнесу в країні, стан та перспективи розвитку системи місцевого та регіонального самоврядування, спрямування та потенційні можливості видів недержавної влади, нарешті, участь громадськості у формуванні та реалізації державної політики, як складову системи саморегуляції соціального організму України.

Спочатку розглянемо відчуження влади від людини в Україні, що досягло небаченого розмаху. Про неї нагадує стрімке зростання кількості звернень до Президента. Впродовж перших ста днів правління В. А. Ющенко щодня отримував 1 600 листів громадян. За перші два місяці нової влади 2,3 % української нації написали листи Президенту! Люди почули, що можна захистити свої права, і почали писати.

Згідно з даними соціологічних опитувань Центру Розумкова, переважна більшість громадян засвідчують, що в Україні економічні і соціальні права не дотримуються. Так, право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї недотримується для 90 % опитаних; на охорону здоров'я – 81 %; на повагу і гідності людини – 79 %; на працю та можливість цією працею заробляти на життя – 79 %, право на соціальний захист – 78 % і т.д.

Ризик полягає у тому, що у сучасному українському суспільстві відсутня організаційна свідомість. У всякому випадку її рівень розвитку неадекватний рівню проблем, що накопичились у сфері формування громадянського суспільства.

Інший фактор ризику у формуванні громадянського суспільства знаходиться у просторі сім'ї. Сім'я є не тільки джерелом державної влади, а й головним осередком влади громадянського суспільства, оскільки у її просторі відбувається головний процес самовідтворення родового життя будь-якого етносу. Так, як у царині сім'ї застосовується батьківська влада, ніде більше не використовується. І якщо звернутись до історії соціальних відносин, то можна помітити, що саме тут велась і ведеться до сьогоднішнього дня запекла боротьба за владу.

Підтвердженням цього є насамперед те, що за останні десять років в умовах, коли на території України не було ні війн, ні збройних конфліктів, ні масових епідемій, ні глобальних природних катаклізмів, чисельність населення зменшилася майже на 4,5 мільйона людей. Це майже стільки, як було знищено фашистами в Україні за час минулої війни.

Додамо до цього, що за роки так званих суспільних трансформацій в Україні катастрофічно погіршився стан здоров'я населення, лише 60 відсотків якого вважалося, за даними 2001 року, умовно здоровим. Небезпечних масштабів набули так звані соціальні хвороби – туберкульоз, СНІД, психічні розлади, а також травматизм і отруєння сурогатами алкоголю й наркотиками. Серцево-судинні захворювання та інсульты набувають статусу соціальних. Від хвороб люди в Україні помирають на кілька років раніше, ніж в економічно розвинутих країнах. Середньостатистичний українець живе на 10 років менше, ніж мешканець будь-якої країни, що входить до співдружності Європейського Союзу. Соціальна сфера України катастрофічно переобтяжується хворими людьми, що потребують негайної медичної і соціальної допомоги.

Більше того, батьки, що не мають змоги керувати ситуацією в родині, у пошуках засобів вдалися до еміграції до інших країн. До того ж так звана аграрна реформа, що призвела фактично до розвалу агропромислового комплексу і зруйнування соціальної сфери на селі, обумовила випереджаюче зростання безробіття серед сільського населення і прискорення переселення сільської молоді у міста, де вона стикається з величезними труднощами у пошуках роботи і житла. А в українському суспільстві населення традиційно збільшувалося насамперед за рахунок його приросту в сільській місцевості.

Владна неспроможність батьків призвела до глибокого порушення в Україні природного механізму відтворення населення, небезпечного погіршення його кількісних і якісних характеристик.

До армії, яка фактично стала селянсько-робітничою, приходять поповнення в основному з бідних сімей, у третини якого діагностується по два захворювання, у кожного дев'ятого – три, у 5 відсотків – по чотири і більше.

Кризовий стан економіки, втрата мільйонами людей, відкинутих за межу виживання, впевненості у своєму майбутньому і майбутньому своїх нащадків, деморалізація суспільства обумовлюють поглиблення демографічної кризи, посилюють депопуляційні тенденції, а демографічна криза, у свою чергу, гальмує вихід суспільного організму із стану тотального знесилення, паралізує волю, фізичні, моральні сили значної частини населення, яке через це втрачає здатність бути активним суб'єктом оздоровлення економіки і всього суспільного буття.

Як наслідок, українське громадянське суспільство опинилося перед загрозою перейти критичний поріг, за яким – демографічна катастрофа. Зрозуміло, що вихід із такої ситуації можливий лише на основі радикального поліпшення стану справ в економіці і соціальній сфері, істотного підвищення життєвого рівня населення. Важко розраховувати на швидку зміну демографічної ситуації на краще, коли у 70 відсотків громадян ще недавно місячний прибуток становив лише 210 гривень при офіційно

встановленому, будьмо відвертими, мізерному прожитковому рівні для працездатного 356 гривень, а у половини – менш як 150 гривень. Тож чи треба дивуватися з того, що в цілому майже дві третини – 60,5 відсотка загальної суми своїх доходів населення України витрачає на харчування, тоді як у Чехії – 30 відсотків, у Німеччині – 16,2, у Франції – 13,8 відсотки.

Скрутне матеріальне становище, відсутність житла, побутова невлаштованість, труднощі з пошуком роботи утримують членів молодих сімей від народження дітей, а нерідко спричиняються до розриву шлюбних відносин. Батьківська влада тяжіє до саморозпаду із-за економічних і організаційних негараздів. Майже п'яту частину всіх дітей народжують жінки, які не перебувають у зареєстрованому шлюбі, а фактично без батька виховується набагато більше дітей.

За період з 1990 до 2000 року за індексом людського розвитку, який застосовується відповідно до розробленої Організацією Об'єднаних Націй програми розвитку як інтегральний показник соціального стану суспільства, головними складовими якого є очікувана тривалість життя, рівень освіти, добробуту населення, Україна серед 173 країн світу опустилася з 45 позиції на 80, а фактично на 102 місце, бо наприкінці 1990-х років була переглянута методика розрахунку індексу.

Збереження цієї тенденції загрожує тим, що в найближчій перспективі в Україні взагалі може стати практично неможливим відтворення кількісних і якісних показників населення. Ми все гостріше відчуватимемо нестачу трудових ресурсів, насамперед кваліфікованих кадрів, економіка України не зможе конкурувати на світовому ринку, буде підірвано обороноздатність держави, а отже – можливості надійного захисту її суверенітету і територіальної цілісності. Україна може опинитися на узбіччі світового прогресу, і її роль буде остаточно зведена до постачальника сировини та дешевої робочої сили.

Наступний фактор ризику треба шукати на рівні промислових фірм або малого і середнього бізнесу. Про це

свідчать численні факти. Симптоматично, наприклад, те, що на телефон прямої лінії Кабінету Міністрів України щоденно надходить понад 300 звернень представників малого і середнього бізнесу з приводу грубого ігнорування їх прав з боку представників державної влади. Цей прошарок не може забезпечити самовідтворення себе й закріпитися у сфері надання послуг населенню країни. Тільки протягом перших ста днів правління нової влади самозруйнувались понад 19 тисяч вітчизняних фірм.

Всі негаразди перехідного періоду, який до того ж надто затягується, призвели до того, що суспільство платить дуже велику ціну за введення ринкової економіки, в тому числі це позначилося на тому, що, як вважає Л. Беляєва¹, середній клас повноцінно так і не сформувався.

Як показує аналіз “середнього класу” в Україні С. Макеева², “міддл-клас” в Україні є, але він не дуже чисельний. При самоідентифікації в межах “міддл-класу” до 20 % населення реально до нього належать не більше 10 %, причому рівень мобільності низький.

Взагалі українське суспільство, за спостереженнями М. Ходаківського, має досить дивну з точки зору традиційних соціологічних вчень, перш за все концепції М. Вебера, структуру колективної свідомості: “З одного боку, адміністративна, бюрократична ментальність політичної еліти, яка дійшла до розуміння необхідності держави, а отже, великого суспільства. З другого – масова свідомість нижчих верств суспільства, що зберегла незайманими архаїчні уявлення про світ, в якому патріархальний рід (або сім’я) і держава влаштовані за одним зразком”³.

Також недостатньо лояльний до “середніх верств” і В. Полохало, що відзначає такі їх риси, як політичний індиферентизм: “Сьогоднішній середній українець зовсім не відрізняється вибагливістю як суб’єкт перемін, що відбуваються в країні. Він обрав для себе роль стороннього,

¹ Асп. Э. К. Введение в социологию. – СПб : Алетейя, 2000. – 362 с.

² Макеев С. Процессы социальной структуризации в современной Украине // Полис. – 1998. – С. 49-60.

³ Ходаківський М. Громадське суспільство як проблема культури // Людина і політика. – 1999. – № 1. – С. 10-15.

байдужого спостерігача інституціональних та економічних трансформацій, ініційованих вузьким прошарком політичної та ділової еліти”¹, як тотальне пристосуванство у вигляді вибору “меншого зла”, адаптації до нього “аж до виявів соціального інфантилізму”². Це тому, що “середній українець” надто потерпає від соціальної трансформації, щоб виробити якісь базові культурні, соціополітичні чи економічні цінності.

Наступна ланка, що таїть у собі ризики для формування громадянського суспільства, є незріла система місцевого самоврядування в Україні, оскільки її розвиток веде до становлення її морфології. Це є офіційно визнаним фактом, оскільки саме на ньому було зроблено наголос Президентом України В. А. Ющенко 26 квітня 2005 року, тобто майже зразу після перемоги “помаранчевої революції”. Головною проблемою тут є децентралізація влади, фінансів і повноважень³. Перед Україною постало питання яким шляхом йти далі, бо поступ у тому руслі, що був до цього, веде до банкрутства державної влади. Це означає, що Президент України офіційно визнає надзвичайну напругу між громадянським суспільством і державою і має надію знизити її за рахунок підвищення ефективності недержавної влади.

При надмірній централізації фінансової системи в Україні державний бюджет має 114 тисяч рахунків. Останні три роки дефіцит центрального бюджету складає 7 мільярдів. У 2004 році щоденно, щодобово, щосекунди вільних коштів центрального бюджету було від 14 до 17 мільярдів. Коштів на залишках. То постає питання: що має Україна? 7 мільярдів дефіциту чи 14 мільярдів залишку? І Президент сам відповідає на своє питання: “тому, що є 114 тисяч рахунків, у нас завжди буде дефіцит. Завжди. Розмазати ці гроші по 114 тисячах рахунків, і ви

¹ Полохало В. “Середній українець” – соціальна основа громадянського суспільства // Людина і влада. – 2000. – № 2. – С. 21-26.

² Там само.

³ Див.: Виступ Президента України на Всеукраїнських зборах представників місцевого самоврядування. – 26 квітня 2005 року // Прес-служба Президента України Віктора Ющенка; Дробуш І. В. Функції органів місцевого самоуправління в Україні : монографія / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. : Б.В., 2003. – 244 с. та ін.

обов'язково вийдете на проблему управління в галузі державних фінансів". Як відомо, 30 % місцевих бюджетів формується на місці. 70 % формується за рахунок центрального бюджету. В тій чи іншій формі. Ми з вами стали свідками абсурдної фіскальної моделі. Спочатку 90 % усіх оборотів по фіскальних операціях передати на Київ, а потім із Києва один дядько направить їх по регіонах. І з кожним днем ми починаємо бачити цинізм цієї моделі. Тому проблема номер один сьогодні – це концентрація повноважень і ресурсів у центрі і повний дефіцит на місцях. Ясно, що система соціальної роботи, рівно як середньоосвітня школа і лікарні не отримують фінансування у обсязі, що необхідний для їх нормального функціонування. Місцеві бюджети працюють тільки на видачу заробітної платні, і тому ні про який соціальний розвиток не може бути й мови.

Нинішні бюджетні можливості для подальшого розширення соціальних програм практично вичерпані. Сьогодні загальна сума пенсійних виплат складає 16 % ВВП. Це – світовий рекорд. У сукупному доході громадян частка соціальних виплат і допомог вже перевищила частку заробітної плати.

Наслідки централізації державної влади негативно виявляються й у інших галузях соціального життя, де панує державний чиновник як носій основних повсякденних функцій соціального життя. Отже, та система управління, яка сьогодні є, ніколи не буде мати достатньо грошей. Тому нова концепція фінансування повинна піти під зміни. Тоді буде логіка. Якщо вона піде під стару систему чи стару систему освіти, медицини, органів виконавчої влади, у нас ніколи грошей не вистачить на цю систему.

Щоб принципово оновити владу, нам треба змінити не лише персоналії, а й саму її філософію. Нам треба наблизити владу до людини. Це в наших силах, для цього треба зміцнити громаду, дати якнайбільше прав туди, де людина зустрічається з державою у повсякденному житті. Це основна філософія тези, яка пропонується як реформа управління.

■

Нам потрібна міцна вісь всієї влади: людина – громада – держава. У своєму нинішньому вигляді ми успадкували самоврядування від “світлого минулого”. Тоді воно прикривало жорстку партійну централізацію. В останні роки – клановість і безвідповідальність. Безправна громада – причина багатьох проблем, які стали на перешкоді нашому розвитку.

Якщо систематизувати певним чином ризики у розбудові громадянського суспільства в Україні, то чітко вималюється декілька сюжетних ліній наростання кризи. Перша ключова проблема – це проблема бідності. Ми можемо подолати бідність лише звільнивши підприємницьку енергію громадян, створивши нові точки економічного росту, заохочуючи малий і середній бізнес. Ці питання не може вирішити лише центральна влада. Її зусилля має підтримати сама громада, якій треба дати простір для ініціативи. Сильна громада – це середовище для підприємництва і бар’єр для соціальної бідності.

Друга проблема – порушення прав громадян через диспропорції у економічному розвитку регіонів. У 2001 році розрив між областями з найбільшим і найменшим ВВП на душу населення становив 2,3 рази. У минулому році розрив становив майже 3 рази. І це без урахування Києва. Якщо порівняти зі столицею, то різниця зростає з 6 до 6,5 рази. Таких економічних розривів, як в Україні, немає більше ніде у Європі. Сухі цифри диспропорцій мають жорстокий людський вимір. Вони показують, наскільки різняться шанси людей з різних регіонів знайти добре оплачувану роботу, прогледувати родину, отримати доступ до соціальних благ. На практиці виходить, що достаток і людська гідність людини залежать не від її розуму і рук, а від того, де вона живе. Такі диспропорції існують і в середині регіонів. Це не є справедливість.

Подолання цих диспропорцій – це стратегічне завдання, від якого залежить майбутнє всієї країни. Без ефективного самоврядування, без економічної ініціативи місцевих громад його не вирішити. Нам треба створювати систему влади, державних органів і органів місцевого

самоврядування, які спільними зусиллями зможуть вирівняти економіку регіонів, гарантувати рівні можливості кожному, незалежно від місця проживання.

Третя проблема – низька якість послуг, які людина отримує від держави. З року в рік фінансування послуг у сфері освіти, культури, охорони здоров'я все більшою мірою залежить від дотацій і трансфертів з центру. Вихід один – децентралізація влади, розвиток економічної ініціативи на місцях, зміна податкової і бюджетної політики на користь місцевих громад. І тут ми говоримо про реформу управління.

Четверта проблема – занепад села. Сільська громада фактично позбавлена свого самоврядування. У 9 з 10 сільських рад кошторису ледве вистачає на зарплату голови і секретаря. 9 із 10 сільрад! Більшість селян позбавлені доступу до мінімальних соціальних благ. Для району і області, куди житель села змушений звертатися, його проблеми – лише зайвий клопіт. Це не є справедливим.

Щоб вирішити названі і багато неназваних проблем, потрібно змінити формулу відносин місцевого самоврядування з державною владою. Україна ратифікувала Європейську хартію місцевого самоврядування. Тепер уже в нашому законодавстві воно визначається як право і спроможність обраних громадою представників здійснювати регулювання і управління суттєвою частиною державних справ в інтересах місцевого населення.

У цій формулі є два важливі постулати. По-перше, держава не лише гарантує право місцевої громади вирішувати державні справи на місцях, але й дає їй реальну спроможність здійснювати ці повноваження. По-друге, визнається, що місцеве самоврядування здійснюється в інтересах місцевого населення. Не держави, не обласної чи районної адміністрації, а саме конкретних громадян, які проживають на конкретній території.

Головними напрями подальших дій мають стати, на думку Президента, шість кроків. Перший крок. Має бути

знайдений баланс прав і обов'язків між органами державної влади і місцевого самоврядування. Їх повноваження треба перерозподілити і розмежувати. При цьому надання державних і громадських послуг у якнайбільшій мірі повинне бути передане до громад. Державні органи мають припинити управляти там, де це може зробити громада. Має бути сформоване партнерство державної влади і місцевого самоврядування.

Другий. Громада повинна отримати спроможність здійснювати державне управління на своїй території. Для цього їй потрібно не лише створити свої виконавчі органи. Громада повинна стати фінансово спроможною. Місцеві громади мають отримати достатні джерела фінансових надходжень. Село, селище, місто при формуванні свого бюджету повинні залежати лише від закону, нормативів і власної економічної ініціативи, а не від волі чиновників різного рівня. Має бути розширена податкова база для формування місцевих бюджетів. Для сталого розвитку територіальних громад вкрай важливо, щоб значна частина їх бюджету формувалась за рахунок власних податкових надходжень.

Третій. Самоврядування має стати ефективним і відповідальним. Громадянин має знати свої права та обов'язки у громаді. Всі дії органів місцевого самоврядування мають бути прозорими. Їх завдання – всіма способами заохочувати людину до особистої участі у вирішенні місцевих проблем. Кожен громадянин повинен знати: у справах громади його голос – вирішальний.

Четвертий. Потрібно невідкладно створити ефективну систему управління і координації усього комплексу реформ системи влади – адміністративної, територіальної, реформи місцевого самоврядування. Для цього має бути створений єдиний орган – Національна рада з питань місцевого самоврядування та регіонального розвитку. У ній повинен бути центр мобілізації інтелекту, генерації ідей та підтримки ініціатив знизу.

П'ятий. Від Національної Ради, від Уряду, від Верховної Ради треба отримати систему продуманих документів, які

сформують цілісний план реформи, її “дорожню карту”. Реформу робити треба. “Обставини і час можна обговорювати, щоб мінімізувати ризики і прийняти правильні рішення, але часу для обговорення у нас небагато” – зазначив Президент України.

Шосте, і, можливо, найголовніше. Реформа повинна початися широким загальнонаціональним діалогом. Кожній людині треба пояснити її інтерес у реформі і здобути її підтримку. Нам треба сформувати підтримку змін у всьому суспільстві. Тому керівник нашої країни звернувся до лідерів фракцій, лідерів партій, до різних гілок влади з пропозицією знайти себе у цій реформі. Вони повинні одне одного почути. Це буде реальна дія, мета якої – проведення реформи управління на користь системи влади громадянського суспільства.

Сьомий крок Президент України у своєму виступі на зборах представників місцевого самоврядування пов’язує з правами людини, про що ми вже вели розмову вище.

Однак кожна реформа є ризиком. При цьому реформа системи влади, що зачіпає основи життя державного організму, є подвійним ризиком. Але у нас є колосальний ресурс, який дозволяє нам бути впевненими в успіху. Цей ресурс – воля громадян України, які хочуть назавжди покінчити з минулим. Українська нація вже продемонструвала свою зрілість. “У мене немає сумнівів, що українці хочуть і можуть самі організовувати своє життя, своїми руками будувати своє майбутнє. Щоб стати нацією вільних людей, ми станемо нацією сильних громад. Сильна громада – це сильна держава, сильна Україна”, – робить чи не найголовніший висновок Президент України у промові перед учасниками зборів місцевого самоврядування країни 26 квітня 2005 року.

За роки незалежності українське суспільство пройшло складний шлях від абсолютної монополії однієї партії, що намагалася керувати розвитком процесів у всіх сферах суспільного життя, до реальної політичної, економічної та ідеологічної різноманітності, утвердження основних засад багатопартійної системи. Створено передумови для того,

щоб основні верстви і соціальні групи отримали необхідні інституційні можливості для представлення своїх інтересів і потреб через політичні партії відповідного спрямування. Територіальними управліннями юстиції зареєстровано близько 60 тис. структурних утворень політичних партій, з них регіональних (республіканські, обласні, міські в містах Києві та Севастополі) – понад 2,2 тис.; районних – понад 15,5 тис., районних у містах – близько 5 тис., міських – понад 8 тис., інших структурних утворень – близько 30 тисяч¹.

В останні роки спостерігається також активізація діяльності об'єднань громадян. Зокрема, кількість громадських об'єднань порівняно з 1992 року зросла на кінець 2003 року у 8,2 раза. На сьогодні зареєстровано понад 38 тис. громадських організацій, більшість з яких (95 %) діє на місцевому рівні. При цьому характерно, що саме громадські структури виконують на місцях ті соціальні завдання, з якими державним установам впоратися частогусто дуже важко. Таким чином Україна накопичує організаційний потенціал для майбутнього просування на шляху розбудови громадянського суспільства.

Тому встановлення партнерських взаємовідносин та налагодження конструктивного діалогу між місцевою владою й об'єднаннями громадян, а також формування більш сприятливих відносин між державною і місцевою владами висувається на перший план в розвитку незалежної країни. Стрижнем такої співпраці є послідовне відстоювання принципів демократії, політико-правовий захист громадських ініціатив, громадянське порозуміння і, нарешті, консолідація зусиль громадськості на вирішення місцевих проблем. У кінцевому підсумку все це має вилитись у якісну зміну морфології громадянського життя.

При цьому взаємодія між об'єднаннями громадян та органів влади може набувати різних форм. Проте ефективна співпраця між ними можлива лише за умов

¹ Див.: Україна. Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році. – К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – С. 19.

реального партнерства, рівності та конструктивності у взаємовідносинах між представниками урядових і неурядових інституцій, що мають певний рівень упорядкованості та самодостатності у вирішенні власних проблем.

Громадські організації призвані понизити рівень ризику у якості системи протидії державній владі, що працює як система зворотного зв'язку у системі саморегуляції соціального організму країни. При цьому не можна не помітити, наскільки важко налагоджується діяльність правозахисних організацій. Громадські організації, незважаючи на їх кількість, а їх тільки в Криму зареєстровано понад 2 тисячі, неактивні. Окрім всього іншого, вони не об'єднані у своїх починаннях. Всі працюють по-своєму, з різними донорами. На 90 % фінансування йде від іноземних донорських організацій, місцеве дуже слабо розвинене. Отже, “третій сектор” в Україні ще тільки набирає силу, але він є і, головне, діє¹.

Політична ситуація, що складається навколо наступного раунду виборів до Верховної Ради України у березні 2006 року, примушує політичні сили звертатися до проблем соціального розвитку і використовувати її існуючі інститути для боротьби за політичну владу або створювати нові інституції. Прикладом саме такого вирішення проблеми у сфері взаємодії соціальної роботи і формування громадянського суспільства є створення восени 2005 року так званого “Громадського активу Києва” (ГАК). Його позитивна роль полягає у тому, що ГАК виступає, якщо скористатися мовою синергетики, атрактором у самоорганізації громадянського життя в столиці України. Він веде широку роз'яснювальну роботу серед населення столиці, має телефонну “гарячу лінію”, сайт www.gak.kiev.ua організує юридичні консультації для населення, відкрив “Школу громадської активності”, де кияни вчаться захищати свої права, викриває зловживання, хабарництво, бюрократизм та інші вади

¹ Див.: Корені трави – 2: участь громадськості у формуванні політики : у 2 ч. – Ч. 1. – К. : Фонд “Європа XXI”, 2004. – С. 31.

державної влади і таким чином намагається контролювати її дії.

На макрорівні соціального організму України теж залишаються невирішеними проблеми, що ведуть до виникнення ризиків у сфері формування громадянського суспільства. Вони пов'язані з перерозподілом влади на користь громадянського суспільства. Однак громадянське суспільство в Україні ще не готове до такого різкого посилення організаційної функції, оскільки майже відсутня зріла організаційна свідомість на рівні пересічного громадянина.

Загальновідомо й те, що у стосунках між законодавчою та виконавчою гілками влади в Україні існує значна структурна напруга, яка, на жаль, не зменшується, а продовжує наростати. Це також явище ненормальне, і тому треба терміново шукати вихід її зменшення з метою нормалізації виробничих відносин між цими двома елементами системи саморегуляції соціального життя в Україні.

Незадовільний стан відносин між ними виник давно, і для цього є об'єктивні причини, які лише посилюються відносинами між персоналіями, що працюють в органах законодавчої та виконавчої влади. Суть структурної напруги полягає в тому, що система управління країною, тобто Президент України, Верховна Рада України та Уряд України, шляхом продукування нових ідей та встановлення зв'язків з іншими державами та міжнародними організаціями, роблять спробу вивести країну на європейський рівень, а домінуюче загальне, тобто дух українського народу, утримує український соціум у стані замкненості та ізолюваності. Це означає, що оскільки саморегуляційний комплекс функціонує в межах циклу “нижній шар соціальних явищ – верхній – зворотний вплив верхнього шару на нижчий шар”, то розум соціуму не може взагалі виконувати свою регулятивну функцію.

Поєднання елементів соціуму, який виконує по відношенню до українського суспільства таку ж роль, яку виконує біологічний організм людини до особистості,

----- ■ -----

протікає стихійно. Процеси самоорганізації соціуму характеризуються двома типами поєднання. Один тип реалізується на основі тих форм спільності, які генеруються офіційними структурами, головним чином державою. Сюди відносяться: загальна ідеологія, мораль, культура, моральність, мета розвитку, ближчі й дальні інтереси держави і таке інше. Держава, як ціле, не може без цих форм існувати.

Другий тип поєднання реалізується на базі різних форм спільності самих індивідів – спільності їх мотивів, потреб, інтересів, установок, знань, належності до однієї з соціальних груп, сім'ї, клану та ін. Якщо ми сьогодні на поверхні бачимо значне поширення мафіозних структур, релігійних сект з деструктивною поведінкою, то це означає, що в країні поширений саме другий тип поєднання людей у спільноти.

Народ країни не усвідомлює у повному обсязі процесів, що протікають “у собі”, і тому не продукує загальні цінності, які б поєднували окремі його верстви в органічне ціле. Останнє не відбувається ще з тієї причини, що відсутній механізм формування цілісності соціального тіла країни. Поки в Україні робиться акцент на економічні програми, боротьбу із злочинністю та іншим, і при цьому забувається, що сама злочинність є результатом “сплеску” відмінностей між людьми та посилення на цій основі антагонізмів.

Одночасно це означає, що держава не має ефективної гуманітарної політики. Бо саме гуманітарна політика має на меті “олюднення”, одуховлення всіх сфер і галузей суспільного буття, створення умов для максимальної самореалізації особистості у загальноєволюційному вимірі, формування в неї внутрішньої потреби та здатності брати найактивнішу участь у створенні соціального організму країни. Можна сказати й інакше, продуктом гуманітарної політики та діяльності є соціальний організм країни. В останньому економіка є лише одним з чотирьох компонентів. Це означає також, що простір взаємодії громадянського суспільства і соціальної роботи є

організаційно невпорядкованим, і тому будь-які соціальні процеси там набувають конфліктогенного характеру.

Вищенаведене означає, що система управління Україною не має достатнього підґрунтя для саморозгортання із-за того, що український соціум не становить собою цілісного та активно рефлексуючого соціального тіла. Головною причиною морфологічної дряхлості системи саморегуляції є негативний стан семантики країни. Тут негативно позначається відсутність національної ідеї, що створює загальну мислеформу, в яку відливається соціальне тіло країни.

Система освіти, а ще більше система виховання, в таких умовах не можуть ефективно виконувати свою функцію без суспільно визнаних ідеалів. Остання тісно взаємодіє з наукою та ринком як соціальним інститутом, що провокують неупорядкований енерго-інформаційний і речовинний метаболізм у соціальному організмі.

При цьому слід пам'ятати, якщо віддзеркалення внутрішніх процесів запізнюється або носить неадекватний характер, то суспільство не виходить на стратегію самозбереження, а переходить у стан рушійних катаклізмів або у режим саморозпаду й деградації. Фактично це є діагноз сучасного стану соціального організму України.

Для посилення продуктивності процесу створення соціального тіла треба знайти та спиратись на свідомість інтелектуальної еліти, яка не охоплена міфами, партійними ідеологіями або "привабливими" зразками західної ментальності. Національна еліта продовжує "потихому" продукувати наукову світоглядність, перспективну для майбутнього процвітання України, але вона потребує державної підтримки у справі створення адаптації загальнолюдських цінностей до ментальності українського народу та виробки "свого", тобто національного внеску в загальнолюдську скарбницю.

Унаслідок такого негативного стану соціального тіла країни система саморегуляції в Україні не завершила етап свого морфологічного становлення. Головна причина цього полягає в тому, що потік інформації, на якому формуються

гілки влади, неадекватний стану соціального тіла країни. Тому кожна з гілок влади практикує “свій” забір інформації і на ньому ґрунтує свою діяльність. Виникли цілі мережі наукових підрозділів, колективи експертів, які аналізують таку інформацію і приходять до неспіврозмірних висновків. Вони не стикуються через неадекватне розуміння стану соціальних процесів. У той час як діяльність законодавчої та виконавчої влади повинна ґрунтуватись на одному інформаційному банку даних, аналізуватись на одній методологічній засаді. Альтернативні операції мають виконувати партійні центри, незалежні наукові центри, у тому числі і закордонні.

Наскільки зростають ризики, що провокує державна влада, можна продемонструвати на протистоянні або нерозвиненості так званих гілок державної влади: законодавчої, виконавчої і судової. Незадоволення законодавчої та виконавчої влади одна одною зайшло так далеко, що вони не тільки звинувачують одна одну в неспроможності виконувати свою специфічну функцію у механізмі саморегуляції, а почали дублювати функції одна одної. Так, у складі Уряду України створені підрозділи для розробки законодавчих актів. У складі Верховної Ради України виникли контрольні органи за діяльністю уряду. Одночасно вони почали шляхом створення тимчасових слідчих комісій різного зразка посягати на незалежну контрольну функцію судової гілки влади. Це означає, що обидві гілки влади почали привласнювати неспритаманні їм функції. При цьому їх агресивність починає рости значними темпами.

Судова влада в Україні також не дістала достатнього розвитку і, як наслідок, не досягла свого оптимального розміру. Це означає, що в країні відсутня сила, здатна проводити експертний (смысловий) аналіз нових законів, комплексну оцінку та корекцію норм, що вводяться у систему національного права, оптимізувати на практиці взаємодію законодавчої та виконавчої влади. Це означає, що фактично не діє, або не працює в достатньому обсязі

механізм професійного самоконтролю (зворотний зв'язок) системи управління державою.

Четверта гілка влади в Україні сьогодні фактично також не діє. Хоча попередній Уряд України прийняв постанову № 1378 від 15 жовтня 2004 року “Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”. У поданому тут Порядку проведення таких консультацій зазначено, що вони запроваджуються з “метою залучення громадян до участі в управлінні державними справами, наданням можливості для їх вільного доступу до інформації про діяльність органів виконавчої влади, а також забезпечення гласності, відкритості та прозорості в діяльності цих органів”¹. Загалом громадська думка, через те, що відсутня система цінностей, не здійснює свою застережну функцію соціального контролю. Як негативний наслідок цього явища, країна, за визначенням закордонних експертів, потрапила в число висококорумпованих країн, у яких розвивати бізнес або чесно працювати – неможливо.

Преса України та засоби телебачення й радіо заангажовані політичними силами до такої міри, що перестали віддзеркалювати стан потреб особистості, певних соціальних верств населення країни, а перейшли на пряме обслуговування партійних інтересів або віддзеркалюють інтереси закордонних замовників, “нових українців”, нарешті, віртуальних страт українського соціуму.

Положення справ значно погіршується за рахунок того, що по коридорах законодавчої та виконавчої влади десятиліттями “мандрують” одні й ті особи, обтяжені застарілими методами управління соціальними процесами.

Через негативний стан морфології законодавчої та виконавчої влади функціональний аспект системи саморегуляції країни за таких умов теж має збочений характер. По-перше, посягання законодавчої на функції виконавчої влади, а рівно як і виконавчої влади на функції

¹ Постанова Кабінету Міністрів України № 1378 від 15 жовтня 2004 року “Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”. – С. 1.

законодавчої є наслідком морфологічної синкретності системи управління.

По-друге, законодавча та виконавча гілки влади при аналізі соціальних проблем користуються різними джерелами інформації, яка опрацьовується різною методологією, і це призводить до різного трактування одержаних аналітичних даних та висновків для формування програми практичної поведінки.

По-третє, тут негативно проявляється фрагментарність у функціонуванні органів законодавчої та виконавчої влади, оскільки вони не створили особистих механізмів функціонування та подальшого розвитку за межами перехідного періоду. Мова тут йде, відповідно, про механізм створення законів та механізм їх реалізації.

По-четверте, функціонування їх без достатнього розвитку механізму неупередженого вивчення громадської думки та судової гілки влади призводить до прямого зіткнення законодавчої та виконавчої влади, оскільки немає інструменту опосередкування. У морально-психологічному плані це веде до зростання соціальної напруженості морфологічних структур та агресивності їх поведінки.

По-п'яте, існує велике перевантаження національних органів законодавчої та виконавчої влади другорядною законодавчою та організаційною роботою із-за слабкого розвитку системи місцевого самоврядування та відсутність чіткої дисципліни у цих гілках влади.

По-шосте, не маючи критерію для оптимізації структури апаратів законодавча та виконавча влада з року в рік веде скорочення держслужбовців, що теж негативно відгукується на морально-психологічному стані та поведінці численного корпусу державних службовців.

Отже, на основі вищевикладеного аналізу стану та практики функціонування інституту влади в Україні можна дійти до таких висновків, що сфера взаємодії соціальної роботи і громадянського суспільства є надзвичайно конфліктногенною. Ризики тут мають декілька джерел. Найбільш типовими і потужними серед них є:

◆ по-перше, збурений на мікрорівні ціннісний простір країни, уже сам по-собі, на архетипічному рівні, насаджує страх і невпевненість у завтрашньому дні у підсвідомості кожного пересічного громадянина України. Тут ризики існують у синкретному вигляді. Це означає, що вони можуть так і не вийти назовні або ж, навпаки, з непомітного штриха вирости до проблеми величезного масштабу;

◆ по-друге, ризики утримує саме українське громадянське суспільство, що у найближчий період має набути нової морфологічної і функціональної якості, бо цього хоче народ і цього хоче нова влада. При цьому нове, як відомо, завжди несе у собі принципово невизначені ризики, що таїть у собі глобалізація, інформаційна фаза розвитку світової спільноти, нові алгоритми взаємодії країн у рамках континентальних і міжконтинентальних систем, якісно нові виробничі сили суспільного виробництва та ін.;

◆ по-третє, найбільші ризики несе, однак, у собі нестабілізована влада країни, оскільки український владний простір сьогодні інтенсивно переструктурується, що означає, що вона може декілька разів змінювати саму парадигму існування соціальної роботи, наприклад, від розподільчої комуністичної переходити до особистісної ліберальної або до соціал-демократичної. Ясно, що й громадянське суспільство теж має модифікуватись залежно від ідеології правлячої політичної партії. Тут цілком можливо отримати будь-які мутації соціальних систем та їх зв'язків;

◆ по-четверте, є ризики, що сформувались і виростають у секторі влади громадянського суспільства на відміну від влади держави, оскільки тут накопичились надто гострі протиріччя, що мають об'єктивний і суб'єктивний характер, зняття яких нинішній Уряд України вважає першочерговим завданням;

◆ по-п'яте, певні ризики несе в собі й соціальна робота як соціальний інститут суспільства, але вони мабуть мають, порівняно з іншими, найменший енергоруїнівний потенціал. Найбільший ризик тут полягає в тому, що можуть бути зруйновані мережі надання соціальної

----- ■ -----

допомоги населенню, деформовані або навіть знищені новою владою технологічні стосунки системи соціальної роботи з структурами громадянського суспільства. Причина цього полягає не тільки в тому, що надто перезбудженим є політичний простір, у якому напрацювання попередніх років незалежного розвитку опинились під загрозою знищення, а також через те, що внаслідок перемоги помаранчевої революції запроваджується принципово інша ідеологія соціального і політичного розвитку країни;

♦ по-шосте, є певна сукупність специфічних ризиків, що пов'язані з проявом загостреної хронічної хвороби меншовартості українського менталітету, що може актуалізувати намагання сформувати власне українське громадянське суспільство на засадах національної ідентичності, у той час як родове життя в інших країнах світу все більше набиратиме рис спільного співіснування і громадянської солідарності континентального і планетарного характеру.

Замість післямови

Ми – прибічники відомої тези класика адміністративного менеджменту Пітера Дракера, суть якої полягає у тому, що немає слаборозвинених країн, а є країни, в яких слабо налаштований менеджмент. Якщо накласти це на процес формування громадянського суспільства засобами соціальної роботи, то можна сказати, що цей процес стане значно ефективнішим, якщо управлінські імпульси будуть генерувати не тільки державні установи, що опікуються проблемами соціальної політики держави, а якщо до його регуляції підключаться органи місцевого самоврядування, члени територіальних громад, корпорації та інші інститути громадянського суспільства. Для цього потрібно, щоб управлінська функція була рівномірно “розлита” по усьому соціальному організму країни.

Це викликано тим, що управління є визначена діяльність, яку здійснює суб’єкт (управляюча система) стосовно об’єкту управління, – клієнта/пацієнта соціальної роботи, – з тим щоб перетворити його і забезпечити сталий рух до заданої мети. Це з одного боку, а з другого – саме наявність суспільно визнаної мети, що позитивно сприйнята і цілеспрямовано реалізується ресоціалізованою особистістю, є гарантія того, що вона не повернеться до адактивного стану. І саме за умови наявності нової особистісної мети можна сказати, що соціальний працівник кваліфіковано і остаточно виконав свою функцію по відношенню до адактивної особистості.

І ще одне принципове зауваження щодо управлінської підготовки соціальних працівників, що стосується не тільки її готовності до профілактики адективної поведінки людей,

особливо молоді, а є значно ширшим моментом у їх професійній діяльності. Воно стосується того, що сучасна висока динаміка розвитку соціальної роботи та цілеспрямований рух України у напрямку об'єднання з країнами-учасницями Ради Європи постійно підвищують вимоги до управлінської підготовки персоналу соціальних закладів.

Однак, як зазначають М. Вудвок та Д. Френсіс, “організації не можуть взяти на себе розвиток усіх навичок у всіх менеджерів, що призвело б до вичерпання ресурсів організації й підризу її стабільності”¹. Тому підтримка свого постійного зростання й розвитку стає необхідністю кожного соціального працівника. Зауважимо, що в Україні ситуація ускладнюється кризовим станом економіки, відсутністю моралі у суспільстві, спотворенням процесу боротьби з корупцією та хабарництвом і деякими іншими вадами перехідного періоду.

За цих умов саморозвиток менеджерів соціальної сфери та соціальних працівників є запорукою виживання соціальної сфери взагалі та джерелом ділового успіху особистості. Сучасні концепції самоменеджменту побудовані на стрижневій ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою з реалізації цієї ідеї. Наприклад, у концепції самоменеджменту Л. Зейварта – це ідея економії свого часу; у концепції В. Андреева – це ідея саморозвитку творчої особистості; у концепції М. Вудвока й Д. Френсіса – це подолання власних обмежень; у концепції А. Хроленка – це підвищення особистої культури ділового життя; у концепції Б. і Х. Швальбе – це ідея досягнення особистого ділового успіху.

З огляду на вищевикладене, тричі мають рацію німецькі дослідники з проблем практичного менеджменту і ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе, які стверджують: “Щоб домогтися успіху, треба вміти керувати собою”². Профілактика девіантної поведінки є у такому разі полем

¹ Вудвок М., Френсіс Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика. – М. : МП “Дело”, 1991. – С. 26.

² Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. – М. : Прогресс-Интер, 1993. – С. 11.

професійної діяльності, на якому цього можна досягти і отримати особисте задоволення від досягнутого результату та визнання з боку суспільства.

Але з якого боку не надходили б управлінські команди, треба забезпечити їх системний характер. Тому урядовцям, адміністративним працівникам і менеджерам соціальної роботи, особливо вищої ланки, є сенс звернути увагу на алгоритм формування рішень, адекватний для будь-якої кризової ситуації, у яку потрапила особистість або соціальна група. Соціальний працівник може, завдяки фаховій управлінській підготовці, що притаманна кризовому менеджменту, прийняти ефективно рішення.

Якщо концентровано його подати, то це – опанування кризовою ситуацією за таким алгоритмом: діагностика – моделювання – прогнозування – проектування – конструювання – організація – терапія – корекція – профілактика.

Саме така система дій повинна виконуватись, на нашу думку, соціальним працівником при експертній оцінці стану адиктивної поведінки будь-якого адиктивного клієнта. Інколи у соціального працівника може з'явитись спокуса з висоти свого досвіду або вікового, соціального положення клієнта відмінити деякі етапи, але робити це вкрай небажано, навіть небезпечно, оскільки веде це до формування поверхневого підходу до вирішення проблеми.

Кожна із вищезазначених стадій або операцій має, як добре відомо зі спеціалізованої літератури, свою внутрішню архітектуру, супроводжується цілою низкою спеціалізованих операцій, опирається на свою критеріальну базу. Засвоєння їх є метою та змістом базової управлінської підготовки соціальних працівників. Тому, по-перше, багаторівнева професійна підготовка соціальних працівників повинна у відповідній формі утримувати цей алгоритм вирішення кризових ситуацій, а по-друге, соціальний працівник повинен мати необхідні знання та розвинені навички втілення цього алгоритму управлінської діяльності на практиці до того, як він отримає завдання самостійно протистояти адиктивній поведінці людини.

Коротко визначимо функції та загальний зміст вищезазначених операцій. Ясно, що причини, що обумовили девіантність поведінки людини, тут не мають принципового значення. Це може бути наркозалежність, алкоголізм, психічний розлад, агресивність, що викликана будь-якими причинами. Вони лише впливають на зміст та форму стратегії, яку обирає соціальний працівник. Аналогом тут може служити музичний інструмент, на якому можна виконувати різні музичні твори, пам'ятаючи при цьому, що існують мелодії, що написані саме для того чи іншого музичного інструменту.

Тож послідовно розглянемо вищезазначені операції алгоритму експертної оцінки та вирішення проблеми девіантності поведінки особи, яка стала об'єктом соціальної роботи.

Діагностика як стадія алгоритму прийняття рішення у ході профілактики адиктивної поведінки має за мету визначити стан, у якому перебуває її конкретний носій у конкретний час.

Моделювання як етап має на меті відтворити умови виникнення девіантної поведінки особистості та формалізувати систему факторів, що її підтримують саме зараз.

Прогнозування має на меті оцінити фактичний стан, пролонгувати розвиток адиктивної особистості у майбутнє та визначити, до якого фіналу вона має прийти, якщо не буде втручання соціального працівника.

Проектування як етап пов'язаний з обґрунтуванням альтернатив та вибором оптимального способу оптимізації розвитку, розробкою спеціального інструментарію, якщо такого немає у розпорядженні соціального закладу для реалізації обраної стратегії соціальних змін.

Конструювання як етап передбачає створення технології ефективного впливу на девіантну поведінку юнака або дівчини і має бути задіяним тоді, коли у розпорядженні соціального працівника є типовий інструментарій.

Лукашевич М. П., д.ф.н., професор
Туленков М.В., д.с.н., професор
(ІПК ДСЗУ, м. Київ)

Соціологія соціальної роботи як галузь науки

1. Соціологія соціальної роботи: об'єкт, предмет і методи дослідження

Виокремлення *соціології соціальної роботи* у спеціальну соціологічну теорію середнього рівня зумовлене актуалізацією самого соціального феномена “соціальна робота” та зростання ролі соціологічних знань в його дослідженні і теоретичному обґрунтуванні. Підтвердженням цієї тенденції з боку дослідників соціальної роботи може слугувати визначення українських вчених *І. І. Миговича* та *Т. В. Семигіної*, які вважають що “своїм теоретичним набутком, методологією пізнання соціальної реальності, з'ясування ефективності практичних зусиль соціальна робота зобов'язана *соціології* (лат. *societas* – суспільство) – науці про суспільство як цілісну систему, інститути, процеси, групи і спільноти, принципи їх взаємодії, відносини особистості і суспільства, закономірності наявної поведінки людей”¹.

Така позиція знайшла широкую підтримку в джерельній науковій базі з соціальної роботи. З одного боку, вона проявляється у виділенні в наукових і навчальних виданнях окремих підрозділів, розділів та глав, присвячених аналізу взаємозв'язків соціології і соціальної роботи¹. З другого – в словникових та енциклопедичних виданнях з соціальної роботи публікують статті

¹ Вступ до соціальної роботи : навч. посібник / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. – К. : Академвидав, 2005. – С. 82.

¹ Див. Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 51; Теория социальной работы : учебник / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Юристъ, 1998. – С. 110.;

Павленок П. Д. Введение в профессию “Социальная работа”: Курс лекций. – М. : ИНФРА-М, 1998. – С. 15.

соціологічного походження – “соціологія”, “соціологічні дослідження”¹.

Практично всіма теоретиками соціальної роботи визнається наявність в теоретичних засадах соціальної роботи блоку соціологічно орієнтованих теорій соціальної роботи, до яких відносять системну, екологічну, соціально-радикальну та теорію стигматизації.

В свою чергу категорія “соціальна робота” стає об’єктом дослідження сучасних соціологічних видань². Деякі автори пропонують виділити соціологічні дослідження соціальної роботи в окрему галузь теорій середнього рівня – соціологію соціальної роботи. Як вірно визначають російські соціологи *С. І. Григор’єв* та *Л. Г. Гусякова*, “для сучасного фахівця в області соціології і соціальної роботи сьогодні стало особливе важливим вивчення такого нового спецкурсу як “Соціологія соціальної роботи”. Не менш важливий він і для всіх тих, хто працює в установах соціальної сфери і управління, для соціальної освіти населення, а також для загальної соціологічної освіти.”³

До виду спеціальних (приватних) соціологічних теорій пропонує відносити соціологію соціальної роботи і соціолог *П. Д. Павленок*. На його думку, ця соціологія має вивчати соціальну роботу як феномен суспільного життя у всіх його аспектах. “Соціологія покликана допомагати соціальним працівникам орієнтуватись в тому, в якому соціальному середовищі здійснюється соціальна діяльність, і що собою являють ті групи і прошарки, які вважаються “малозахищеними” в соціальному аспекті”⁴.

Найбільш чітко розуміння сутності соціології соціальної роботи та її призначення в системі знань демонструють українські науковці *І. І. Мигович* та *Т. В. Семигіна*. У їх

¹ Див.: *Понятійно-термінологічний словник соціальної роботи / заг. ред. І. В. Козубовської, І. І. Мигович.* – Ужгород: УжНУ, 2001. – С. 130; *Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник.* – К.: ДЦ ССМ, 2002. – С. 429-439.

² Див.: *Социальная работа: история, теория, практика // Добренков В. И., Кравченко А. И. Фундаментальная социология: в 15 т. Т. 2: Эмпирическая и прикладная социология.* – М.: ИНФРА-М, 2004. – С. 484-509.

³ *Григорьев С. И., Гусякова Л. Г. Социология для социальной работы: учебное пособие для студентов вузов и практических работников.* – 2-е изд., доп., перераб. – М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2002. – С. 5.

⁴ *Павленок П. Д. Социология.* – М., 2002. – С. 395-396.

викладі *соціологія соціальної роботи* розкриває і осмислює особливості діяльності різних груп соціальних працівників, активність недержавних організацій, які займаються соціальним захистом, соціальних служб і закладів, що сприяє оптимізації організаційних, технологічних аспектів професійної і добровільної соціальної роботи. Вона здійснює моніторинг розвитку соціальної роботи як діяльності і громадського інституту, дбає про цілісність, різнобічність наукового супроводу й організації соціальної роботи¹.

Отже, взаємодію двох галузей знань соціальної роботи і соціології можна вважати загальновизнаним фактом. Ця взаємодія відбувається за такими напрямками:

– використання результатів соціологічних досліджень соціальної структури суспільства, інших фундаментальних проблем соціуму в практичній соціальній роботі;

– використання соціологічних знань про суспільство, спільноти, особистість при підготовці і перепідготовці, вихованні соціальних працівників;

– аналіз соціальної роботи, експертна оцінка її форм і методів з погляду їх значущості для суспільства, конкретного середовища й осіб, стосовно яких вона реалізується.

В той же час розширення масштабів та напрямів такої взаємодії та поглиблення взаємопроникнення теоретичних та методичних засад обох наукових дисциплін починають стримувати розвиток кожної з них, утруднюють виокремлення їх предметної сфери досліджень. При цьому “соціологічна складова” соціальної роботи все в більшій мірі набуває атрибутівних ознак спеціальної соціологічної теорії середнього рівня. Як відомо, такими ознаками є наявність у соціологічної дисципліни об’єкта і предмета дослідження, соціологічних методів дослідження, що враховують специфіку предметної сфери, функцій, що визначають місце і роль цієї дисципліни у суспільстві та відповідний понятійно-категоріальний апарат.

¹ Див.: Вступ до соціальної роботи: навчальний посібник / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миновича. – К.: Академвидав, 2005. – С. 83.

Розглянемо кожну з атрибутивних ознак цієї соціологічної дисципліни. *Соціологія соціальної роботи* тут і надалі розуміється як спеціальна соціологічна теорія, що досліджує феномен соціальної роботи як соціальний процес і систему надання соціальної допомоги особам, групам і спільнотам, які цієї потреби потребують, опинившись у складній життєвій ситуації.

В сучасній соціології ще не склалось чіткого уявлення про об'єкт і предмет соціології соціальної роботи. В той же час заслуговує на підтримку точка зору стосовно доцільності співвідносити розуміння цих атрибутивних ознак соціології соціальної роботи з об'єктом і предметом спеціальних соціологічних теорій².

При визначенні об'єкту і предмету *соціології соціальної роботи* необхідно керуватися вимогами і принципами, що склались у сучасній соціології. Адже, правильний вибір предмета й об'єкта дослідження для соціології має принципове значення, оскільки, з одного боку, він окреслює коло досліджуваних проблем, а з другого – виступає структуроутворюючим моментом, який визначає характеристики засобів та методів спостереження, теоретичну лінію знання і водночас методологічний статус дисципліни загалом, її місце та роль у науковій системі¹.

Переходячи до визначення *об'єкта соціології соціальної роботи як елемента соціальної реальності*, слід виходити з того, що суспільство як об'єкт дослідження соціології, розглядається у двох аспектах.

По-перше, як соціальний організм, що складається із взаємопов'язаного комплексу соціальних утворень, тобто соціальних інститутів, соціальних спільнот, соціальних груп та індивідів. Кожен з компонентів цього комплексу є відносно самостійним суб'єктом суспільного життя, виконує певні функції і перебуває у взаємодії з іншими компонентами. Відповідно до цього соціологія вивчає суть соціального, закономірності та якісні характеристики

² Див.: Там само. – С. 389.

¹ Див.: Добренєков В. И., Кравченко А. И. Фундаментальная социология : в 15 т. – Т. 1: Теория и методология – М. : ИНФРА-М, 2007 – С. 183.

кожного компонента і всього суспільства загалом як соціального організму, а також різноманітні соціальні процеси, що в ньому відбуваються.

По-друге, суспільство – об'єкт дослідження соціології – розглядається як найскладніша *природно-історична соціальна система*. Суспільство як велика соціальна система являє собою органічну спільність виробничих сил і виробничих відносин, соціальної, політичної, економічної і духовної сфер.

Взаємодія різних соціальних груп людей, їхня діяльність у різних сферах суспільного життя – економічній, соціальній, політичній, духовній (або ідеологічній) – за визначальної ролі способу виробництва надає розвиткові тієї чи іншої суспільної спільноти характеру природничо-історичного процесу. Кожна із зазначених сфер суспільного життя виконує певні функції: економічна – функцію матеріального виробництва, соціальна – соціалізації, політична – соціального управління та контролю, ідеологічна – духовного продукування.

Це зумовлює складність об'єкта соціології – людського суспільства, його специфіку, особливості, характер функціонування та розвитку. В повній мірі ознака складності притаманна і сфері соціальної роботи, яка структурно належить до соціальної сфери і взаємодіє з економічною, духовною та політичною сферами. В процесі такої взаємодії основна функція соціальної роботи – задоволення потреб людини в соціальному захисті та допомозі в складних життєвих ситуаціях – переплітається з функціями зазначених сфер суспільства.

Отже, у вивченні і виділенні об'єкта соціології соціальної роботи слід опиратись на основні *наукові принципи соціології*².

Передусім ідеться про *принцип історизму*. Це означає, що, по-перше, усі соціальні явища та процеси в суспільстві розглядаються як системи, що мають внутрішню структуру;

² Див.: Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціологія. Загальний курс : підручник. – 2-е вид. – К. : Каравела, 2004. – С. 13-19.

по-друге, вивчається процес їх функціонування та розвитку; по-третє, виявляється специфічні зміни та закономірності переходу їх з одних якісних станів в інші.

Наступний принцип соціології – *принцип соціального детермінізму*, який відображає всебічний взаємозв'язок та взаємозумовленість соціальних явищ. Він відрізняється від економічного детермінізму тим, що враховує вплив не тільки економічної підсистеми, яка є “кінцевою причиною” всіх соціальних явищ та процесів, а й інших підсистем – політичної, ідеологічної тощо. Соціальний детермінізм означає також зумовленість будь-якого соціального явища або процесу всією сукупністю відносин, а не тільки окремими їх різновидами, наприклад, економічними відносинами, хоч останні і є визначальними. Взаємний вплив безпосередньо пов'язаних структур конкретних соціальних систем, наслідком якого є їх взаємна зміна, має діалектичний характер.

Соціологія базується також на *діалектичному принципі* наукового пізнання суспільства та його соціальних систем. Його суть полягає в тому, що суспільство розглядається як живий організм, який перебуває в постійному розвитку. Для його вивчення потрібні об'єктивний аналіз виробничих відносин, що становлять дану суспільну систему, дослідження законів її функціонування та розвитку.

Таким чином, в соціології органічно поєднуються *генетичний (конкретно-історичний)* та *структурно-функціональний* підходи до аналізу як різних соціальних систем окремо, так і загалом суспільної системи як їх сукупності.

Кожна із соціальних систем, у свою чергу, включає багато інших підсистем. Соціальні системи перегруповуються, одні й ті ж індивіди можуть бути елементами різних систем. Кожна з них, узята ізольовано або у зв'язку з іншими, розглядається як відносно незалежна.

Це в повній мірі стосується і соціальної роботи, яка з позицій соціології може розглядатись як відносно незалежна соціетальна система. У свою чергу індивід не

може не рахуватись із законами тієї соціальної системи, до якої належить.

Тією чи іншою мірою він бере на озброєння її норми та цінності, тобто *соціалізується*. Його діяльність, таким чином, стає соціально визначеною. Разом з тим у суспільстві існують різні види, варіанти і форми соціальної діяльності та поведінки, між якими можливий вибір, а отже, і вияв активності людини.

Попри те, що соціальні системи складаються з елементів, які мають різні індивідуальні якості, тобто елементи однієї соціальної системи можуть бути не тотожними за своїми якостями елементам іншої, обидві системи можуть мати загальні інтегральні властивості. Однотипні інтегральні властивості соціальних систем є основою їх *типологізації*, виділення різних типів соціальних груп, спільнот, інститутів, організацій тощо.

Покладення в основу класифікації соціальних систем типу соціальних зв'язків дає підстави для виділення таких елементів суспільної системи, як соціальні групи (*соціальні відносини*), *соціальні інститути* (*інституціональні зв'язки*), *система соціального контролю* (*зв'язки соціального контролю*), *соціальні організації* (*організаційні зв'язки*).

Дослідження на базі наукової теорії соціального розвитку конкретного стану соціальних систем, соціальних явищ і процесів зумовлює формування спеціального наукового знання – *соціологічного*. Залежно від цього визначається і його *об'єкт*: суспільство, соціетальні й соціальні системи, соціальні спільноти, соціальні інститути, соціальні групи, соціальні процеси в їх конкретному стані і взаємодії.

Отже, *об'єкт дослідження в соціології* представлений живими людьми, котрих опитує соціолог, реальними явищами та процесами, організаціями та установами (підприємством, цехом, офісом, банком, фірмою, службою, закладом, установою, бібліотекою), де проходить дослідження, та матеріальне середовище яких

(розташування кімнат, структуру управління, організацію та умови праці, грошові потоки) вчений аналізує.

Доходимо висновку, що *об'єктом соціології соціальної роботи* є сфера соціальної роботи як соціетальна система певним чином організованих і само організованих соціальних працівників і клієнтів, які утворюють групи та організації, що взаємодіють у формі соціальної діяльності з надання та тримання соціальної допомоги, обумовлюючи функціонування і розвиток цієї сфери, тенденції і процеси, що в ній відбуваються.

Переходячи до визначення *предмета соціології соціальної роботи*, слід звернути увагу на його зв'язок з об'єктом цієї науки. Адже будь-який із об'єктів соціології є дуже різноманітним, в одному дослідженні неможливо охопити всі грані та сторони об'єкта дослідження. Тому соціолог щоразу обирає тільки один аспект чи грань реального об'єкту, описує його крізь сукупність абстрактних конструктів і називає предметом дослідження.

Хоча предмет дослідження і передбачає свій об'єкт, та повністю не збігається з ним. Пояснюється це тим, що один і той самий соціальний об'єкт може досліджуватись для різних наукових проблем. Так, соціальні працівники соціальної служби (об'єкт) опитуються для вивчення проблем мотивації та стимулювання їх праці, її умов та організації, плинності кадрів та стабілізації колективу (предмет). По суті, предмет встановлює межі, в рамках яких об'єкт вивчається в даному дослідженні.

Таким чином, предмет соціологічного дослідження відображає лише одну зі сторін об'єкта, але найбільш важливу для дослідження. Пізнавальна функція предмету дослідження полягає в тому, що він, наче фільтр, відсіює в об'єкті дослідження все другорядне та тимчасове, виділяючи найбільш стійке та важливе.

Слід наголосити, що визначальною властивістю *предмета соціологічного знання* є й те, що він являє собою всю сукупність зв'язків і відносин, які називаються соціальними. А оскільки ці зв'язки та відносини в кожному конкретному соціальному об'єкті завжди організовані

особливим чином, то об'єкт соціологічного знання завжди виступає як соціальна система. Тому головним завданням соціології є типологізація соціальних систем, дослідження зв'язків і відносин кожного соціального об'єкта на рівні закономірностей, отримання конкретного наукового знання про механізми дії та форми вияву цих закономірностей у різноманітних соціальних системах для цілеспрямованого управління їхньою поведінкою.

Отже, поняття соціального, соціальних дій, зв'язків, відносин і процесів, способу їх організації є вихідним моментом для розуміння специфічних особливостей *предмета соціологічного знання*, а поняття соціальних закономірностей – для розуміння сутності *предмета соціології*.

Таким чином, *предметом соціології* є соціальні явища, зв'язки, відносини і процеси, що відбуваються в суспільстві, а також закономірності виникнення й функціонування соціальної реальності, тобто оточуючого нас соціального життя. Водночас, визначальною властивістю предмета соціології є те, що він являє собою усю сукупність дій, зв'язків, відносин, явищ і процесів у суспільстві, що мають назву соціальних.

На нашу думку, у визначенні предмета дослідження слід виходити з розуміння предмета загальної науки – соціології та інтерпретації його до галузевої соціологічної науки. Тобто – з орієнтації на спільний предмет всякої соціологічної науки – соціальні відносини – та вносити до нього специфіку тієї сфери, спільноти, або процесу, в яких ці відносини проявляються.

Отже, *предметом соціології соціальної роботи* є соціальні відносини, які виникають у сфері соціального життя і відображають неоднакові соціальні позиції в ньому людей, різних соціальних груп та класів, соціальних організацій та інститутів, задіяних у наданні та отриманні соціальної допомоги.

Ще однією атрибутивною характеристикою соціології соціальної роботи є *методи дослідження*. В соціальній роботі, за свідченням науковців цієї сфери,

використовується весь діапазон соціологічних методів дослідження. За свідченням П. Д. Павленка, до досліджень проблем соціальної роботи залучаються опитування; контентаналіз регулятивно-правових та інших документів в соціальній роботі; спостереження; соціометричний метод; ігрові методи; експеримент; метод експертних оцінок¹. Тут обмежимося визнанням наявності соціологічних методів, якими досліджується соціальна робота, враховуючи що повне висвітлення методології та інструментарію досліджень в цій галузі передбачено в подальшому в окремій лекції.

2. Функції та понятійно-категоріальний апарат соціології соціальної роботи

Місце і роль соціології соціальної роботи у практичній діяльності людей, у життєдіяльності суспільства загалом реалізується через ті функції, які вона виконує. Ці *функції* таким чином, визначають основні її обов'язки перед суспільством, найважливішу спрямованість і коло її діяльності. Головними *функціями соціології соціальної роботи* є пізнавальна, практична, теоретична, описова, інформаційна, прогностична, управлінська, гуманістична, ідеологічна, й соціалізаційна.

Пізнавальна функція пов'язана з вивченням закономірностей соціального розвитку, тенденцій зміни різних соціальних явищ і процесів у сфері соціальної роботи. Особливе місце тут належить соціологічним теоріям, які на основі соціологічних досліджень розкривають закономірності й перспективи розвитку цієї сфери суспільства, дають наукові відповіді на актуальні проблеми сучасності, вказують шляхи й методи удосконалення соціальної роботи.

Практична функція визначається ступенем участі соціології соціальної роботи у розробці практичних рекомендацій і пропозицій щодо підвищення ефективності

¹ Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 58.

управління різними соціальними процесами в сфері соціальної роботи та сферою загалом.

Практична функція соціології тісно пов'язана з пізнавальною. Єдність теорії і практики – характерна риса соціології.

Теоретична функція полягає у концентрації, поясненні, поповненні та збагаченні наявного соціологічного знання про сферу соціальної роботи, в розробці законів, категорій і методів цієї науки на основі дослідження соціальної діяльності в галузі.

Описова функція соціології соціальної роботи передбачає систематизацію, опис, нагромадження одержаного дослідницького матеріалу у вигляді аналітичних розвідок, різного роду наукових звітів, статей, книг. У них відтворюється реальна картина соціальної роботи як об'єкта, що вивчається. При виконанні цієї роботи вимагається висока моральна чистота і добropорядність ученого, бо на основі таких матеріалів робляться практичні висновки і ухвалюються управлінські рішення. Ці матеріали є джерелом виміру, підрахунку, порівняння для майбутніх поколінь.

Інформаційна функція – це збирання, систематизація та нагромадження соціологічної інформації про галузь соціальної роботи, яку одержують у результаті проведення досліджень. Соціологічна інформація – найоперативніший вид соціальної інформації. У центрах соціальної роботи вона концентрується в пам'яті ЕОМ. Її використовують соціологи, керівники державних та інших установ для управління соціальною галуззю, соціальними процесами і явищами, соціальною діяльністю й поведінкою людей, задіяних у сфері соціальної роботи.

Прогностична функція полягає у підготовці соціальних прогнозів у галузі соціальної роботи. Соціологічні дослідження завершуються обґрунтуванням короткострокового, середньострокового чи довгострокового прогнозу досліджуваного об'єкта. Короткостроковий аналіз спирається на виявлену тенденцію, а також на зафіксовану закономірність і відкриття фактора, який

вирішальним чином впливає на соціальну роботу. Відкриття такого фактора – це складний вид наукової роботи. Тому в соціологічній практиці частіше використовуються короткострокові та середньострокові прогнози розвитку досліджуваної галузі.

Управлінська функція соціології соціальної роботи пов'язана передусім з використанням знань для розробки і створення ефективних моделей управління різноманітними соціальними системами та інститутами, соціальними процесами і об'єктами соціальної роботи.

Гуманістична функція соціології соціальної роботи полягає в розробці цілей соціального розвитку сфери, формуванні соціальних ідеалів і цінностей, програм науково-технічного й соціокультурного розвитку соціальної роботи.

Ідеологічна функція впливає з об'єктивної участі соціології соціальної роботи в духовному житті суспільства, виробленні перспектив його розвитку, поширенні наукової ідеології серед населення, підготовці висококваліфікованих управлінських кадрів і компетентних спеціалістів соціальної роботи.

Соціалізаційна функція соціології соціальної роботи полягає в тому, що сприяючи підвищенню ефективності управління сферою, вона розширює можливості позитивного впливу соціальної роботи на соціалізацію людей, задіяних в наданні і отриманні соціальної допомоги.

Переходячи до розгляду змісту *понятійно-категоріального апарату*, слід зазначити що поняття та категорії соціології соціальної роботи утворюють мисленнєвий апарат розуміння і опису соціальних процесів і явищ у сфері туризму, своєрідну соціологічну мову дослідження, аналізу і інтерпретації його результатів. Сам термін "*поняття*" розуміється як форма мислення, що відображає істотні властивості, зв'язки і відносини предметів та явищ у їхній суперечності та розвитку; думка або система думок, що узагальнює, виділяє предмети певного класу за певними загальними і в сукупності

специфічними для них ознаками. Розрізняють поняття в *широкому* і в *науковому значенні*. *Перші* формально виділяють спільні (схожі) ознаки предметів та явищ і закріплюють їх у слова. *Наукові поняття* відображають істотні і необхідні ознаки, а слова і знаки (формули), що їх виражають, є науковими термінами.

Соціологічні категорії являють собою основні і найбільш загальні поняття соціології, що відображають об'єктивну соціальну дійсність в узагальненому вигляді, у її становленні, розвитку і утвердженні і, крім того, вони виступають “сходінками” соціологічної науки і соціологічного знання. Вони складають основу процесу мислення про соціальну дійсність, про ті явища та процеси, що протікають у тому чи іншому суспільному організмі¹.

Розглядаючи поняття і категорії соціології соціальної роботи слід виділити серед них дві основні групи.

До *першої* слід виділити основні категорії науки соціології, які є родовими для всіх рівнів соціологічного знання.

До *другої групи* доцільно віднести ті специфічні соціологічні поняття і категорії, що притаманні саме соціологічному баченню і опису предмета соціології соціальної роботи.

Розглянемо категорії кожної з груп.

Для *науки соціології* (перша група) гранично широкою та центральною категорією є категорія “соціальне” (від лат. *socialis* – спільний, товариський, суспільний). Тому уявляється доцільним прояснити суть цієї категорії більш предметно. Так, у “Тлумачному словнику живої великоросійської мови” *В. Даля* соціальність визначається як “общественность, общежительность, гражданственность, взаимные отношения и обязанности гражданского быта, жизни”, тобто як конкретно-емпіричне, що виявляється в поведінці людей і їх взаємодіях. У цьому визначенні „соціальне” притаманне й особистості – через громадянськість позиції, і спільноті – через соціальні відносини.

¹ Див.: Сурмін Ю. П. Майстерня вченого : підручник для науковця. – К., 2006. – С. 296.

Зміст категорії *соціальне* розкривається у наступних поясненнях.

По-перше, соціальне – це властивість, внутрішньо притаманна індивідуумам і спільнотам, що формується в результаті процесів соціалізації й інтеграції людини в суспільство, у суспільні відносини.

По-друге, соціальне відбиває зміст і характер взаємодій між суб'єктами (індивідами, групами, спільнотами) як результат виконуваних людиною визначених соціальних ролей, що він бере на себе, стаючи членом певної соціальної спільноти.

По-третє, соціальне є результатом взаємодії і може бути виражене в культурі, оцінках, орієнтаціях, поведінці, духовній діяльності, способі життя людей і т. ін. Отже, сучасне суспільство можна представити як свого роду систему, яка складається із окремих рівнів соціальних груп та їх зв'язків, і розглядається з таких позицій:

– фундаментальний рівень формування організації суспільства – це *людство* загалом, яке складає свої інтереси як єдина цивілізація;

– *соціальні інститути* – стійкі, організовані форми спільної діяльності людей;

– *соціальні класи, групи, спільноти, прошарки, верстви, кола*;

– рівень окремого *індивіда, особи*, оскільки для соціології сама особистість є предметом вивчення – як суб'єкт та об'єкт соціальних відносин.

Нарешті, соціальне може мати і позаособистісну форму буття. Наприклад, духовні і матеріальні цінності суспільства, груп, особистості; твори мистецтва і літератури і багато чого іншого, де відбита соціальна ідея людини як їхнього духовного творця.

Як бачимо, категорія “*соціальне*” служить, перш за все, для виявлення відображення сутності суспільного життя людей (проблеми взаємодії природи і суспільства); специфіки соціальної форми руху матерії, тобто відмінності суспільства від об'єднань тварин; суперечливої єдності людини як суспільної істоти і разом з тим біологічного

організму; структури суспільних систем з погляду оптимізації їх функціонування і розвитку.

Отже, категорія “соціальне” відображає і виражає специфіку буття суспільства як суб'єкта життєвого процесу загалом, а відповідно – специфіку всіх соціальних процесів і соціальних суб'єктів.

Складність фактичного здійснення соціального процесу, різноманіття його соціальних суб'єктів, кожний з яких являє собою соціальну цілісність, відображається відповідною категорією (особистість, колектив, родина, соціальна група, спільнота, суспільство і т. ін.), а також має свої сутнісні характеристики, які виявляються через категорію соціальне.

Соціологічні категорії умовно поділяють на два *типи*: методологічні та процедурні. До *методологічних* відносяться категорії, які розкривають: сутність соціальних зв'язків (соціальні системи, інститут організація, контроль, дія, відносини, сфера); зміст соціальних спільностей (суспільство, спільнота, клас, шар, група, особистість); сутність соціальних процесів (соціальні адаптація, мобільність, інтеграція, конфлікт, дезорганізація, соціалізація); сутність соціального розвитку (соціальний прогрес, дія, рух, діяльність, розвиток, інновація); характер використання соціологічних знань у практиці суспільного життя (соціальне проектування, прогнозування, планування, технології). Процедурні категорії відображають особливості збору, аналізу й обробки соціальної інформації, організації соціологічних досліджень і обробки їх результатів (соціологічне дослідження, методологія, методика і техніка дослідження, соціологічний вимір і його прийоми, емпірична інтерпретація понять, програма і технології дослідження та ін.).

Всі ці категорії першої групи зберігають своє значення на всіх рівнях соціологічного знання¹, в тому числі і в соціології соціальної роботи.

В той час, соціологічні категорії і поняття наповнюються реальним соціальним змістом через свої системоутворюючі

¹ Див.: Лукашевич М. П., Туленков М. В. Зазначений твір. – С. 47-54.

елементи – практичну діяльність конкретних індивідів у конкретних сферах суспільства, в тому числі в сфері соціальної роботи.

Переходячи до категорій другої групи, слід зазначити певну запозиченість значної їх частини із соціальної роботи як системи знань з наданням їм соціологічного змісту. Розглянемо основні з них¹.

Соціальна робота – професійна діяльність, спрямована на допомогу людям у переборенні серйозних соціальних проблем, в якій використовується широкий спектр спеціалізованих прийомів та методів.

Соціальний захист – система принципів, методів, законодавчо встановлених державою соціальних гарантій і заходів, які забезпечують оптимальні умови життя, задоволення потреб населення. Соціальний захист багатofункціональний, відповідає основним ризикам, яким може бути підданий будь-який громадянин протягом свого життя: захворювання, інвалідність, травматизм, старість, втрата годувальника, безробіття, міграція та ін. Включає соціальне забезпечення, соціальне страхування і соціальну допомогу (підтримку).

Соціальна допомога – система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, які надаються соціальною службою окремим особам або групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу і повноцінної життєдіяльності, адаптації в суспільстві. Основні види і форми соціальної допомоги встановлюється на регіональному рівні із врахуванням майнового стану і фактора потреб. Вони включають: грошову допомогу, натуральне забезпечення, гуманітарну допомогу, послуги та пільги.

Соціальний працівник – посередник у різних сферах соціальної допомоги сім'ї, окремим її членам, групам людей, в тому числі дітям, молоді, людям похилого віку,

¹ Див.: Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник. – К.: ДЦ ССМ, 2002 // Соціальна робота. Книга 4; Понятійно-термінологічний словник соціальної роботи / заг. ред. І. В. Козубовської, І. І. Миновича. – Ужгород : УжНУ, 2001.

інвалідам і хворим, а також в усіх видах загальної соціальної підтримки населення. Соціальний працівник здійснює консультування, охорону здоров'я, проводить роботу в притулках, на вулиці, з мігрантами та емігрантами, психіатричну соціальну роботу, допомагає соціально знедоленим або занедбаним дітям, підліткам, молоді. Сфера діяльності соціального працівника охоплює державні заклади, громадські й приватні організації, різні центри і служби соціального забезпечення, лікарні, підприємства, а останнім часом також організації та групи само допомоги.

Клієнт. У соціальній роботі під клієнтом розуміють як окрему людину, так і групу (сім'ю), які потребують допомоги, підтримки, соціального захисту. До клієнтів соціальних служб належать багатодітні і неповні сім'ї, діти-сироти, люди з обмеженими фізичними і психічними можливостями, люди з алкогольною і наркотичною залежністю, бездомні, біженці, ті, хто повернувся з місць ув'язнення.

Групи ризику – категорії людей, чие соціальне становище за якимись критеріями не має стабільності, які практично не в змозі самостійно подолати власні труднощі, що може привести якщо не до біологічної загибелі, то до втрати соціальної значимості та духовності. Будь-яка категорія людей, яка за законами про соціальне обслуговування населення має право на захист, по суті вже складає групи ризику. Це люди з обмеженими можливостями, діти-сироти, матері-одиначки, неповні сім'ї, неповнолітні правопорушники, самотні люди похилого віку. Особливу увагу привертають ті категорії груп ризику, чиї проблеми відомі лише вузькому колу спеціалістів – біженці, переселенці, бездомні, люди з алкогольною і наркотичною залежністю, люди, які зазнали насилля. Критична ситуація, в яку потрапили ці категорії людей, психологічні стреси, фінансове неблагополуччя, а досить часто просто злидні, повна відсутність засобів до існування, соціально низький рівень життя згубні є тільки для представників груп ризику, але й мають опосередкований

(а подеколи й прямий) вплив на атмосферу і рівень цивілізованості суспільства.

Важка життєва ситуація – становище (елемент соціальної реальності), яке об'єктивно порушує життєдіяльність людини (або суб'єктивно сприймається як важке особисто для неї), яке вона не може подолати самостійно і потребує підтримки і допомоги соціальних служб (інвалідність, сирітство, бездоглядність, малозабезпеченість, безробіття, конфлікти і жорстокі відносини в сім'ї, самотність, нездатність до самообслуговування у зв'язку з віком, хворобою тощо). Ситуації, що пред'являють людям вимоги, які перевищують їхній звичайний адаптивний потенціал, описують у різних термінах: життєві труднощі, критичні ситуації, негативні життєві події, стресові життєві події, травматичні події, небажані події, життєві кризи, економічна депривація, біди, катастрофи. Кожна із цих ситуацій приховує в собі або виклик, або загрозу життєдіяльності людини, а інколи викликає непоправні втрати. Кожна з них також обмежує активність індивіда, пред'являє йому вимоги, які часто перевищують його здібності, моральні і матеріальні ресурси. Важкі життєві ситуації порушують нормальний ритм життя і стають причиною фізичного або психологічного болю й страждань. Вони бувають гострими, хронічними, кумулятивними.

Завершуючи розгляд основних понять і категорій соціології соціальної роботи, зазначимо, що вони, по-перше, не вичерпують всього арсеналу понятійно-категоріального апарату цієї науки. А, по-друге, їх перелік і зміст може змінюватись в процесі розвитку самого об'єкту досліджень – соціальної роботи.

3. Місце соціології соціальної роботи в системі соціологічних знань

Домінуючою серед вітчизняних соціологів є думка, що результати соціологічних досліджень набули неабиякого значення для соціальної роботи з виникненням

спеціальних соціологічних теорій, утвердженням їх як певного самостійного рівня соціологічного знання і з формуванням на цій основі основних галузей соціології (соціології права, соціології праці, соціології міста і села, соціології молоді, соціології сім'ї, етносоціології, соціології релігії, соціології конфлікту, соціології девіантної поведінки, гендерної соціології та ін.).

Отже, місце і роль соціології соціальної роботи визначають зв'язки саме з галузевими і спеціальними соціологічними теоріями.

Перш за все це соціологічні теорії середнього рівня, які розширюють знання соціальних працівників щодо людини як суб'єкта соціальних відносин, соціальних механізмів її поведінки та діяльності, статусно-рольова диференціація людей та підґрунтя щодо виділення соціо-культурних типів особистостей. Звичайно ці знання, які акумулює *соціологія особистості*, застосовуються як щодо клієнтів при індивідуальній соціальній роботі, так і до самих соціальних працівників в процесі самоменеджменту.

Суттєве значення для соціології соціальної роботи має взаємодія з *соціологією малих груп*. Адже саме на соціальну роботу в малих групах орієнтує методологія групової соціальної роботи. Отже, результати досліджень формування, функціонування і розвитку малих груп, їх роль в соціалізації особистості клієнта, а також ефективності групової діяльності слугують як підвищенню ефективності групової соціальної роботи, так і зміцненню трудових колективів соціальних працівників.

Беручи до уваги, що головним суб'єктом соціальної роботи виступають соціальні служби, суттєву допомогу в розумінні механізмів їх побудови та забезпеченні ефективної діяльності можуть надати взаємозв'язки із *соціологією організацій*. Адже соціальні служби в соціології розглядаються як специфічні соціальні організації. Тому весь арсенал знань про закономірності, механізми, соціальні технології створення та забезпечення ефективної діяльності соціальних організацій мають бути максимально використані в управлінні соціальною службою.

Суттєву допомогу в цьому процесі може надати соціологія управління. *Соціологія управління* вимагає чіткого визначення суб'єкта соціальної роботи, соціального працівника як фахівця, який обіймає певну посаду і виконує певний набір функцій, а також закладів соціальної роботи, групи соціальних працівників, волонтерів тощо. Особливе значення для неї мають управлінський процес, управлінські цикли, технології управління, планування соціальної роботи.

У взаємодії соціології і соціальної роботи вагому роль відіграє такий розділ соціологічного знання, як *соціологія управління персоналом*, який безпосередньо стосується організації роботи, використання кадрового потенціалу різних соціальних служб і органів управління соціальною сферою.

В аспекті змісту соціальної роботи як трудової діяльності певного професійного спрямування суттєве значення мають результати досліджень соціології праці.

Соціологія праці збагачує соціальну роботу знаннями про становище і спосіб життя, трудову діяльність різноманітних професійних груп населення. Ці знання сприяють розумінню соціальними працівниками специфіки виникнення проблем клієнта, можливостей їх додання зусиллями професійного, виробничого середовища, а також специфічних особливостей працівників різного профілю, залежності їхньої забезпеченості від умов і результатів праці на конкретному робочому місці. Звертає увагу соціологія праці і на професійні захворювання, стереотипи мислення, традиційні різновиди поведінки представників різних соціально-професійних груп. Знаючи це, соціальні працівники мають змогу використовувати увесь арсенал своїх можливостей у розв'язанні проблем клієнтів, оптимізувати стратегію організації соціальної допомоги вразливим групам населення, впливати на соціальну політику державних органів, недержавних організацій. Соціологія праці досліджує і проблеми зайнятості, безробіття, оптимальної організації робочого місця,

соціального захисту працівника у трудовому колективі, що завжди цікавить соціальних працівників.

В умовах ринкових відносин в економіці, ставлення яких відбувається в сучасній Україні, зростають вимоги до економічних результатів соціальних служб, собівартості надання соціальних послуг, залучення і заробляння коштів для часткового самофінансування соціальних служб. Тут в нагоді організаторам та менеджерам соціальної роботи стануть в нагоді розуміння соціальних механізмів економічної поведінки і діяльності людей під впливом соціально-економічних інститутів виробництва, розподілу, обміну і споживання, які є предметом дослідження соціології економіки.

Зрозуміло, що економіка – не єдиний з соціальних інститутів суспільства, що впливають на соціальну роботу. Не слід також випускати з виду впливи інститутів сім'ї, освіти, виховання, культури, релігії і, перш за все, інституту політики.

Дійсно, як відомо інститут політики визначає стратегію соціальної роботи, формує соціальну політику країни. Саме ця складова політики держави визначає основні напрями, стратегічні завдання, масштаби фінансування та основних об'єктів соціальної роботи. Отже, без сумніву вагомими є напрями взаємодії соціології соціальної роботи з *соціологією політики*.

На розв'язання проблем соціальної роботи, організацію діяльності практичних соціальних працівників суттєво впливають теоретичні і практичні напрацювання *соціології сім'ї*. передусім це виявляється у діагностуванні сімейного становища клієнта, соціального становища, матеріального забезпечення різних родин і груп. Цінною для соціальної роботи є *концепція соціального часу* (соціальної історії) *сім'ї*, яка стверджує, що на кожному етапі свого розвитку сім'ї вирішує типові завдання. Без соціологічного осмислення цих реалій соціальним працівникам важко пізнати і зрозуміти проблеми клієнтів, знайти й оптимально використати засоби їх розв'язання.

Як відомо, інститут сім'ї відіграє важливу роль у соціалізації дитини, набуття нею соціального досвіду. В цьому процесі в якості агентів соціалізації виступають також інститути освіти, виховання та засоби масової комунікації. Отже, доручення до соціологічних знань галузевих соціологій освіти, виховання та масової комунікації виступає обов'язковою умовою професійної підготовки соціального працівника.

Як зазначають І. І. Мигович та Т. В. Семигіна, неабияке практичне значення для соціальних працівників має *соціологія духовного життя*, яка акумулює дані щодо особливостей поведінки, становища, соціальних орієнтацій представників різноманітних соціокультурних груп, спільнот, що різняться своїми духовно-ідеологічними, морально-етичними, художньо-естетичними, регіональними орієнтаціями.

Ця галузь соціології, а також *соціологія культури* разом із психологією і філософією допомагають соціальним працівникам диференціювати клієнтів за типами і видами їхньої Я-концепції, уявлень про себе, свої права, можливості, перспективи розвитку. Врахування культурного контексту побуту клієнта, його уподобань у світі культурних цінностей є важливою умовою ефективної допомоги, особливо тим, хто переживає екзистенційну кризу (кризу сенсу життя), неузгодженість життєвих орієнтацій і реального соціального становища. Соціальним працівникам також доводиться зважати на стиль і спосіб життя соціальних груп. Знання соціології культури є особливо корисним в залученні до соціальної роботи представників закладів культури (бібліотекарів, музейних працівників, артистів тощо), які допомагають раціонально використовувати благотворний вплив мистецтва у соціальній реабілітації індивідів, груп, громад.

Підводячи підсумок аналізу місця і ролі соціології соціальної роботи в системі соціологічних знань, слід визнати, що спираючись в якості методологічного підґрунтя, як і всі соціології середнього рівня, на закони і закономірності теоретичної соціології, соціологія соціальної

роботи конкретизується і збагачується через залучення результатів і методів інших галузевих соціологій. А значний обсяг взаємодії з ними підтверджує багатоаспектність, складність та інтегрований характер соціальної роботи як об'єкта соціологічного дослідження.

Резюме

1. Соціологія соціальної роботи – це спеціальна соціологічна теорія, що досліджує феномен соціальної роботи як соціальний процес і систему надання соціальної допомоги особам, групам і спільнотам, які цієї допомоги потребують, опинившись у складній життєвій ситуації.

2. Об'єктом соціології соціальної роботи є сфера соціальної роботи як соціетальна система певним чином організованих і само організованих соціальних працівників і клієнтів, які утворюють групи та організації, що взаємодіють у формі соціальної діяльності з надання та отримання соціальної допомоги, обумовлюючи функціонування і розвиток цієї сфери, тенденції і процеси, що в ній відбуваються.

3. Предметом соціології соціальної роботи є соціальні відносини, які виникають у сфері соціальної роботи і відображають неоднакові соціальні позиції в ньому людей різних соціальних груп та класів, соціальних організацій та інститутів, задіяних у наданні та отриманні соціальної допомоги.

4. В дослідженнях соціології соціальної роботи використовується весь діапазон соціологічних методів: опитування, аналіз документів, спостереження, соціологічний експеримент, маркетингові дослідження, соціометрія.

5. Головними функціями соціології соціальної роботи є наступні: пізнавальна, практична, теоретична, описова, інформаційна, прогностична, управлінська, гуманістична, ідеологічна й соціалізаційна.

6. В соціології соціальної роботи використовують як загально-соціологічні поняття і категорії – суспільство, людина, соціальні групи, спільноти, організації, інститути,

соціалізація – так і специфічні для цієї галузевої соціології – соціальна робота, соціальний працівник, клієнт, групи ризику, важка життєва ситуація, соціальна допомога, соціальний захист та ін.

7. Соціологія соціальної роботи взаємодіє з іншими соціологіями середнього рівня, зокрема: з соціологією особистості, соціологією малих груп, соціологією праці, соціологією організацій, соціологією економіки, соціологією політики, соціологією сім'ї, соціологією культури.

**Список використаної
та рекомендованої літератури**

Антологія соціальної роботи : в 7 т. – К. : ДЦ ССМ, 2001-2003.

Вступ до соціальної роботи : навчальний посібник / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. – К. : Академвидав, 2005. – 304 с.

Григорьев С. И., Гуслиянова Л. Г. Социология для социальной работы : учебное пособие. – М. : Изд. Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2002. – 164 с.

Добреньков В. И., Кравченко А. И. Фундаментальная социология : в 15 т. – Т. 2: Эмпирическая и прикладная социология. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 986 с.

Лукашевич М. П., Мигович І. І. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посібник. – К. : МАУП, 2003. – 168 с.

Лукашевич М. П., Семигіна Т. В. Соціальна робота (теорія і практика) : навч. посібник. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – 368 с.

Лукашевич М. П., Семигіна Т. В. Соціологія соціальної роботи (курс лекцій). – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – 210 с.

Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціологія. Загальний курс : підручник. – К. : Каравела, 2008. – 408 с.

Павленок П. Д. Социология. – М. : ИНФРА-М, 2002.

Попович Г. М. Інституалізація соціальної роботи в Україні : монографія. – Ужгород : МПП “Гражда”, 2003. – 188 с.

Сидоров В. Профессиональная деятельность социального работника: ролевой подход. – Винница, “Глобус-пресс”, 2006. – 408 с.

Теорії і методи соціальної роботи : підручник / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. – К. : Академвидав, 2005. – 328 с.

Теория социальной работы : учебник / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Юристъ, 1998. – 334 с.

Список використаних джерел

Арато Е., Коген Дж. Відродження, занепад і реконструкція концепції громадянського суспільства // Політична думка. – 1996. – № 1. – С. 11-25.

Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации. – М. : ВЛАДОС, 1994. – 335 с.

Абульханова-Славская А. К. Деятельность и психология личности. – М., 1980. – С. 125.

Аверьянов А. Н. Категория “система” в диалектическом материализме. – М. : Мысль, 1974. – С. 15.

Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 94-99.

Алексеев И. Энергия // Философская энциклопедия. – М. : Советская энциклопедия, 1970. – Т. 5. – С. 301.

Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. – Л. : Изд-во Лен. ун-та, 1968. – С. 99.

Антология мировой философии : в 4 т. – М. : Мысль, 1971. – Т. 4. – 346 с.

Асп Э. К. Введение в социологию. – СПб : Алетейя, 2000. – 362 с.

Афанасьев В. Г. Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980. – С. 151.

Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. – М. : Политиздат, 1977.

Афанасьев Н. О структуре целостной системы // Философские науки. – 1980. – № 3. – С. 86-94.

Барков В. Ю. Украина сегодня: политические, социальные и национальные детерминанты развития. – К. : Стилос, 1998. – 197 с.

Безпека економічних трансформацій : зб. матеріалів “круглого столу” / під ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД: “Альтерпрес”, 2000.

Бейлі К. Д. Нові системні теорії в системі соціології. – Албані, 1994. – 121 с.

Беляков К. И. Управление и право в период информатизации : монография. – К. : КВІЦ, 2001. – С. 90.

Бех В. П. Генезис соціального організму країни. – Запоріжжя : Просвіта, 2000. – 288 с.

Бех В. П. Социальный организм: философско-методологический анализ. – Запорожье : Тандем-У, 1998. – 186 с.

Бех В. П. Философия социального мира. – Запорожье, 1998. – 284 с.

Бех В. П. Человек и Вселенная. – Запорожье : Просвіта, 2000. – 148 с.

Бех В. П., Гашенко А. В. Фірма в дискурсі організмової ідеї : монографія. – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2006. – 376 с.

Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г. Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. – М. : Знание, 1969. – 48 с.

Блауберг И. В., Юдин Б. Г. Понятие целостности и его роль в научном познании. – М. : Знание, 1972.

Богданов А. А. Всеобщая организационная наука. Тектология : в 2 т. – М. : Экономика, 1989. – Т. 1.

Боголюбова Е. В. Культура и общество. – М. : Изд-во МГУ, 1978.

Василькова В. В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). – СПб. : Лань, 1999. – 480 с.

Вебер М. Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.

Вернадский В. И. Научное мировоззрение // На переломе. Философские дискуссии 20-х годов: Философия и мировоззрение. – М. : Политиздат, 1990.

Вернадский В. И. Размышления натуралиста. Научная мысль как планетарное явление. – М. : Наука, 1977. – Кн. 2.

Веселов Ю. В. Экономическая социология: История идей. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1995. – 168 с.

Вилфинг Х. Формы социальной работы с молодежью в Австрии // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва; Тула, 1993. – Т. 1. – 242 с.

Виступ Президента України на Всеукраїнських зборах представників місцевого самоврядування. – 26 квітня 2005 року // Прес-служба Президента України Віктора Ющенка.

Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарика, 2000.

Войтенко В. П. Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа // Всесоюз. симпоз. “Молекулярные и клеточные механизмы старения”: Тез. докл. – К., 1981. – С. 37-38.

Войтенко В. П., Полюхов А. М. Системные механизмы развития и старения. – Л. : Наука, 1986. – 187 с.

Волков Ю. Н., Гуторов В. А. Гражданское общество: истоки и современность. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2002. – 296 с.

Выдрин В. М. Перестройка в области физической культуры // Теория и практика физической культуры. – 1987. – № 8. – С. 22-24.

Гальчинський А. Україна: поступ у майбутнє. – К., 1999.

Гегель Г. Наука логики / А. М. Воден (пер.); Ю. В. Петров, К. А. Сергеев (вступ. статья). – СПб. : Наука, 2000. – 479 с.

Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1. – С. 86.

Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1971. – Т. 2. – С. 108.

Гегель Г. Наука логики. – М. : Мысль, 1972. – Т. 3. – С. 227.

Гегель Г. Политические произведения. – М. : Наука, 1978. – С. 274.

Гегель Г. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – С. 270.

Гегель Г. Философия религии. – М. : Мысль, 1977. – Т. 2. – С. 65.

Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1977. – Т. 3. – 471 с.

Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1.

Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М. : Мысль, 1975. – Т. 2. – С. 357.

Гегель Г. В. Ф. Философия права. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.

Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.

Глазьев С. Ю. Закономерности социальной эволюции // Социс. – 1996. – № 6. – С. 50-52.

Глобалізація і безпека розвитку : монографія / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко, М. О. Гончаренко та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 733 с.

Горбачов М. С. Социалистическая идея и революционная перестройка. – М. : Политиздат, 1989. – С. 27.

Горпинич О. В. Соціальна робота як фактор формування громадянського суспільства : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. – К., 2005. – 193 с.

Греф Г. Общественный прогресс и регресс. – СПб : Типография Ю. Н. Эрлих, Садовая, № 9, 1896. – 336 с.

Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні: Тези наукової конференції / за ред. А. Ф. Карася. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 126 с.

Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід / за ред. А. Карася. – Львів : Львівський національний університет імені І. Франка, 1999. – 384 с.

Громадянське суспільство. Старі образи, нове бачення / пер. з англ. О. Гриценко. – К. : К.І.С., 2000. – 192 с.

Громадянське суспільство: ідеологія і реальність / відп. ред. М. М. Мокляк. – К. : Ін-т філософії НАНУ, 1997. – 59 с.

Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период. – Л. : Наука, Ленинград. отд., 1990. – 278 с.

Гуслякова Л. Г., Холостова Е. И. Основы теории социальной работы. – М., 1997. – С. 43-54.

Давиденко Д. Н. Физическая культура. Теоретический курс : учеб. пособие. – СПб. : НИИ Химии СПбГУ, 1999. – 250 с.

Даль В. В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. Т. 4: Н – V – Оформл. “Диамант”. – СПб. : ТОО “Диамант”, 1996. – 688 с.

Держава й громадські організації: від політики панування до політики соціального партнерства // Суспільні реформи та

становлення громадянського суспільства в Україні. – К. : К.И.С., 2001. – С. 118-120.

Джин Л. Коэн, Эндрю Арато. Гражданское общество и политическая теория : пер. с англ. / общ. ред. И. И. Мюрберг. – М. : Весь Мир, 2003. – 784 с.

Динамика ценностей в социальной работе / С. Шардлоу (ред.). – Амстердам; К. : Асоціація психологів України, 1996. – 206 с.

Добронравова И. С. Синергетика: становление нелинейного мышления. – К. : Либідь, 1990. – С. 111.

Донченко О., Романенко Ю. Архетипи соціального життя і політика (Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення) : монографія. – К. : Либідь, 2001. – 334 с.

Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1997. – 60 с.

Драгоманов М. П. Вопрос об историческом значении Римской империи и Тацит. – К. : Университетская типография, 1869. – Ч. 1. – С. 12.

Дробуш І. В. Функції органів місцевого самоуправління в Україні : монографія / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. : Б.в., 2003. – 244 с.

Духовное производство: Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности. – М. : Наука, 1981. – С. 142.

Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. А. Б. Гофмана. – М. : Канон, 1995. – 432 с.

Ежова О. А. Актуальные вопросы физической реабилитации // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : зб. наук. праць. – Луцьк, 1999. – С. 120-125.

Жамин В. А. Инфраструктура при социализме // Вопр. экономики – 1977. – № 2. – С. 14-15.

Жданова О. М., Чеховська Л. Я., Матвійів А. Р. Зміст підготовки фахівців для сфери рекреації та туризму // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : зб. наук. праць. – Луцьк, 1999. – С. 162-164.

Закон України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2001 рік” № 2330-III від 22 березня 2001 року.

Закон України “Про Національну програму інформатизації” від 04.02.98 // Закони України / Верховна Рада України; Ін-т законодавства. – К. : Книга, 1998. – Т. 15. – С. 134-145.

Закон України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю” від 21 червня 2001 року № 2558-III.

Законодавство України про соціальний захист населення. – (2-е видання). – К. : КНТ, 2003. – 248 с.

Заславская Т. И., Рывкина Р. В. О предмете экономической социологии // Изв. Сиб. отд. АН СССР. Серия экономики и прикладной социологии. – 1984. – 1, Вып. 1. – С. 5-21.

Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни: очерки теории. – Новосибирск : Наука, 1991. – 259 с.

Зверева І. Д. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія і практика. – К. : Правда Ярославичів, 1998. – 333 с.

Зверева І. Д., Козубовська І. В., Керецман В. Ю., Пічкарь О. П. Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти) : навч.-практ. посібник для дистанційного навчання. – Ужгород, 2000. – Ч. I.

Земляной С. Что такое политическое пространство? Левое и правое, государственная вертикаль и феномен слоистости // Независимая газета. – Сценарии. – 2000. – № 9. – 11 окт.

Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. – М. : Тривола, 1994. – 304 с.

Иванов В. М. Педагогические условия социализации городских старшеклассников : дис ... канд. пед. наук : 13.00.05. – Луганск, 1998. – 217 с.

Исследования по общей теории систем / общ. ред. и вступит. статья В. Н. Садовского, Э. Г. Юдина. – М. : Прогресс, 1969. – 520 с.

Иванова І. Б. Соціально-педагогічна робота з дітьми-інвалідами в системі соціальних служб для молоді : дис. канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 1998. – 174 с.

Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність центрів соціальних служб для молоді. – К. : ДЦССМ, 2003. – 199 с.

- Каверин С. Б. Потребность власти. – М. : Знание, 1991. – 64 с.
- Каган М. С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. – М. : Политиздат, 1988. – 319 с.
- Кант И. Критика чистого разума. – М. : Мысль, 1994.
- Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. – Кю, 2001.
- Карась А. Дискурсивне розрізнення соціальних інтенцій на шляху до громадянського суспільства в Україні // Громадянське суспільство і соціальні перетворення в Україні. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2001. – С.64-78.
- Карась А. Філософія громадянського суспільства в класичних теоріях і некласичних інтерпретаціях : монографія. – К.; Львів : видавничий центр ЛНУ імені І. Франка, 2003. – 520 с.
- Карташев В. А. Система систем. – М. : Прогресс-Академия, 1995.
- Картер Т., Джеффс Т. Практична соціальна робота. – Амстердам – Київ : Темпу, 1996. – 184 с.
- Классовое общество. Теория и эмпирические реалии / под ред. С. Макеева. – К. : Ин-т социологии НАН Украины, 2003. – 258 с.
- Клименко Н. Ю. Социально-педагогические условия профессионального становления социального работника : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – М., 1997. – 124 с.
- Князев В., Бакаев Ю. Громадянське суспільство в еонтексті реалій сучасної України // Формування громадянського суспільства в Україні: стан, проблеми, перспективи : зб. наук. пр. Укр. Академії держ. упр. при Президентові України / кол. авт. ; за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001.
- Коваль Л. Г., Зверева І. Д., Хлебик С. Р. Соціальна педагогіка. Соціальна робота. – К. : ІЗМН, 1997. – 392 с.
- Ковальчук В. А. Методичні основи розв'язання соціально-педагогічних задач у процесі підготовки майбутніх вчителів : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.05. – К., 2000. – 19 с.
- Коган О. Г., Шмидт И. Р., Толстокоров А. А. Теоретические основы реабилитации при остеохондрозе позвоночника. – Новосибирск : Наука, 1983. – 320 с.

Козубовська І. В. Рання профілактика протиправної поведінки неповнолітніх (психолого-педагогічні аспекти) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Ужгород, 1996. – 220 с.

Колодій А. Історична еволюція громадянського суспільства та уявлень про нього (формування ідеалу) // Громадянське суспільство: Україна 2001. – Львів : Редакція часопису “Г”, 2001. – 284 с.

Колодій А. Концепція громадянського суспільства: проблема узгодженості теоретичних підходів та емпіричних моделей // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 1999.

Комаров М. С. Размышления о предмете и перспективах социологии // Социологические исследования. – 1990. – № 3.

Комплексні програми центрів соціальних служб для молоді / за ред С. В. Толстоухової. – К. : УДЦССМ, 2001. – 204 с.

Кондаков Н. И. Логический словарь-справочник. – М. : Наука, 1975.

Концепція реформування політичної системи України. Проект. – К. :, 2001.

Корені трави – 2: участь громадськості у формуванні політики : у 2 ч. – К. : Фонд “Європа ХХІ”, 2004. – Ч. 1. – С. 31.

Косянчук С., Сидоров В. Вступ до курсу “Соціальна робота: частина 1”. Інтерв’ю – як один з основних методів індивідуальної соціальної роботи. – Донецьк, 1996.

Кравец А. С. Вероятность и системы. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1970. – 168 с.

Кравчук А., Димид М. Внесок Львівської Богословської Академії в підтримку демократизації та громадянського суспільства в Україні // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 1999.

Криворучко Ю. Молодь як суспільний чинник формування громадянського суспільства України // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : Львів. Нац. ун-т ім. І. Франка, 1999. – С. 309-315.

Крис Пэйн. Системный подход // Практика социальной работы / под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. – Амстердам – Киев, 1996.

Крисаченко В., Хилько М. Екологія. Культура. Політика. – К. : Знання України, 2001.

Кропоткин П. А. Взаимная помощь как фактор эволюции. – Х., 1919. – 232 с.

Крохмаль Н. В. Історичні форми саморегуляції соціального процесу. – Запоріжжя : Просвіта, 2004. – 144 с.

Крушанов А. А. К вопросу о природе управления // Информация и управление. – М. : Наука, 1985.

Куңц Г., О’Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. – М. : Прогресс, 1981. – С. 61.

Кучма Л. Д. Три рівні стратегічного прогнозування // Урядовий кур’єр. – 2002. – № 33.

Лекции по технологии социальной работы : в 3 ч. / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Академия, 1988. – 494 с.

Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 1.

Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 29.

Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 36. – 741 с.

Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М. : Политиздат, 1977.

Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. – 3-е изд. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1972. – 575 с.

Лоренц У. Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Київ : Темпу, 1997. – 189 с.

Лукашевич М. П., Мигович І. І., Пінчук І. М. Соціальна робота в Україні : навч. посібник / за ред. М. П. Лукашевича. – К. : МАУП, 2001. – 126 с.

Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.

Луман Н. Решения в “информационном обществе” // Проблемы теоретической социологии. – Вып. 3: Межвуз. сб. / отв. ред. А. О. Бороное. – СПб. : Изд-во С. Петерб. ун-та, 2000. – С. 29-43.

М'ясоїд Л. А. Психолого-педагогічний консилиум у закладах для дітей, позбавлених батьківської опіки // Педагогіка і психологія, 1997. – № 1.

Майданюк І. З. Проблема волі у філософській культурі України IX-XVIII ст. : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : (09.00.05) / Львів. Нац. ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2003. – 19 с.

Макеев С. Процессы социальной структуризации в современной Украине // Полис. – 1998. – С. 49-60.

Малько А. О. Соціальна робота і соціальна педагогіка / Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи : матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції. – Ужгород, 21-22 жовт. 1999 р. Частина II. – Ужгород, 1999.

Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию. – М. : Прогресс, 1990.

Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения : в 9 т. – М. : Политиздат, 1987. – Т. 7.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 23.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 1.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 13. – 770 с.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 18. – 807 с.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 20.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 25. – Ч. 2.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 26. – 674 с.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 27. – 695 с.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – 630 с.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 42.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 46. – Ч. 1.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 47.

Мастяниця Й. У., Соснін О. В., Шиманський Л. Є. Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання : монографія / за заг. ред. О. В. Сосніна. – К. : НІСД, 2002.

— ■ —
Матвійчук Н. С. Методи соціальної роботи // Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посібник для підвищення кваліфікації працівників центрів соціальних служб для молоді : у 2 ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 33.

Матрушкіна І., Танчин І. Про моделі національного відродження в Україні // Студії Політологічного центру “Генеза”. – 1995. – № 5. – С. 15-27.

Медведева Г. П. Этика социальной работы. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 264 с.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. ООН, 1966-76. Преамбула.

Менеджмент социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова, А. И. Войтенко. – М. : Гуманит. центр ВЛАДОС, 1999. – 288 с.

Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – С. 260.

Мигилева П. В. Содержание и методы работы социального педагога / Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 3.

Мигович І. І. Соціальна робота. – Ужгород : Поличка “Карпатського краю”, 1997. – 188 с.

Михайлов Н. Н. Социализм и разумные потребности личности. – М. : Политиздат, 1982.

Михайлов С. Социологические проблемы развитого социализма. – М. : Прогресс, 1985.

Моисеев Н. Н. Алгоритмы развития. – М. : Наука, 1987.

Моисеев Н. Н. Человек и ноосфера. – М. : Молодая гвардия, 1990. – 351 с.

Молода сім'я: проблеми та умови її становлення / за ред. А. Й. Капської. – К. : ДЦССМ, 2003. – 184 с.

Мухін В. М. Фізична реабілітація. – К. : Олімпійська література, 2000. – 422 с.

Мюллендер О., Уорд Д. Самокерована групова робота. – Амстердам – Київ : Темпу, 1996. – 176 с.

Налимов В. В., Дрогалина Ж. А. Реальность нереального. – М. : МИР ИДЕЙ, АО АКРОН, 1995. – 432 с.

Николаев Ю. М. О культуре физической, ее теории и системе физкультурной деятельности // Теория и практика физической культуры. – 1997. – № 6. – С. 2-9.

Нова парадигма. Альманах наукових праць молодих вчених Запорізького регіону. – Запоріжжя : Тандем-У, 1998. – № 6-9.

Новий тлумачний словник української мови. – К. : АКОНТ, 1999.

Нові технології прискорюють повернення людей на ринок праці // Соціальний захист. – 2002. – № 4. – С. 12-14.

Нойфельд И. Методы социальной работы / Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва; Тула, 1993. – Т. 1. – 389 с.

Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді. – К. : ДЦССМ, 2002. – 760 с.

О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой. – М. : Прогресс, 1979. – С. 9.

Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М. : Русский язык, 1983. – С. 403.

Организационное поведение и управление персоналом. – СПб : ПИТЕР, 2000. – 416 с.

Орлова Э. А. Социокультурные предпосылки социальной работы // Социокультурные особенности социальной работы. – М., 1997. – С. 27.

Осипов Г. В. Социология. – М. : Мысль, 1990. – С. 25-26.

Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА – М, 1997. – 395 с.

Пам Картер, Тоні Джеффса, Марк К. Сміт. Практична соціальна робота. Амстердам – Київ, 1996. – С. 20.

Панкратова Н. Д., Курилин Б. И. Концептуальные основы системного анализа рисков в динамике управления безопасностью сложных систем. Ч. 2. Общая задача системного анализа рисков и стратегии ее решения // Проблемы управления и информатики. – 2001. – № 2. – С. 108-126.

Парсонс Т. О структуре социального действия. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.

Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия // Структурно-функциональный подход в социологии. – М., 1968. – Вып. 1. – С. 35-58.

Пащенко Д. І. Зарубіжний досвід гуманізації соціального середовища та виховання. – К. : Знання, 1999. – 208 с.

Пейн М. Община как основа социальной политики и социальной идеи // Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 254 с.

Перегудов С. П. Гражданское общество: “трехчленная” или одночленная модель // ПОЛИС. – 1995. – № 3. – С. 58-60.

Перегудов С. П. Организованные интересы и государство // ПОЛИС. – 1994. – № 5. – С. 14-22.

Планирование, технический прогресс, эффективность. – М. : Экономика, 1985.

Подольяно Л. А. Свобода особистості як форма її самореалізації (історико-філософський аспект) : автореф. дис. ... канд. філос. наук : (09.00.05) / Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди НАН України. – К., 2002. – 20 с.

Подшивалкина В. Социальные технологи: проблемы методологии и практика. – Кишенев : Центр. ТИП., 1997.

Полохало В. “Середній українець” – соціальна основа громадянського суспільства // Людина і влада. – 2000. – № 2. – С. 21-26.

Постанова Кабінету Міністрів України № 1378 від 15 жовтня 2004 року “Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”.

Потятиник Б. Масова комунікація в громадянському суспільстві // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – С. 114-120.

Потятиник Б. Масова комунікація в громадянському суспільстві // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-

східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – С. 114-120.

Преподавание и изучение прав человека : пособие для учебных заведений по общественной деятельности и социальной профессии. – Нью-Йорк : ООН, 1992.

Принцип активизации в социальной работе / под ред. Ф. Парслоу. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 197 с.

Про становище сімей в Україні: Доповідь за підсумками 2002 року. – К. : Український ін-т соц. досліджень, 2003. – 212 с.

Психолого-педагогічні роботи з “дітьми вулиці” / за ред. Толстоухової С. В., Пінчук І. М. – К. : УДЦССМ, 2000.

Резник Ю. М. Гражданское общество как феномен цивилизации. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 251 с.

Религия и гражданское общество: на пути к глобальному этосу. Материалы III-го международного семинара 20-24 октября 2003 г., г. Ялта / под ред. Т. А. Сенюшкиной – Симферополь : Типография ЧП “Фактор”, 2004.

Ренев Е. Г. Историческая и социально-политическая мысль Адама Фергюсена. Шотландское Просвещение (40-60 гг. XVIII в.) : автореф. дис. ... канд. ист. наук. – М., 1990. – 17 с.

Роговин В. З. Социальная политика в развитом социалистическом обществе. – М. : Наука, 1987. – С. 18.

Роде Г. Технология и политика // ИОН. Лабораторные тетради. – М., 1990. – Вып. 17. – С. 27.

Сабанадзе І. О. Соціально-психологічні фактори дезадаптивності та її корекція у підлітків : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. – К., 1997. – 260 с.

Садовский В. Н. Основания общей теории систем. – М., 1974. – С. 83-84.

Самоорганизация: психо- и социогенез / под ред. В. Н. Келасьева. – СПб : СПбГУ, 1977. – С. 111.

Свобода: сучасні виміри та альтернативи. – К. : Український центр духовної культури, 2004. – 486 с.

Сетров М. И. Основы функциональной теории организации. – Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1972. – 155 с.

Скворець В. О. Громадянське суспільство: сутність і зміст поняття / Нова парадигма. Альманах наук. праць. – Запоріжжя : ЗДУ, 2003. – Вип. 32. – С. 149-162.

Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика. – К. : Видавництво УАДУ, 1997. – 360 с.

Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – С. 368.

Словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е. И. Холостовой. – М., 2000.

Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / за заг. ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової. – К. : УДССМ, 2000. – С. 195.

Сноу Д.-Д. Семейная терапия как метод социальной работы // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. Т 1. – Москва; Тула, 1993. – С. 158.

Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1987. – 1600 с.

Советский энциклопедический словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1980. – 1600 с.

Современная западная социология: Словарь. – М. : Политиздат, 1990. – 432 с.

Соснін О. В. Проблеми державного регулювання системою національних інформаційних ресурсів з наукового потенціалу України : монографія. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. – 572 с.

Социальная работа / под общ. ред. В. И. Курбатова. – Ростов-на-Дону, 1999.

Социальная работа с семьей в системе местного самоуправления : учеб. пособие / под ред. В. П. Малыхина. – М. : Социально-технологический институт МГУС, 2000. – С. 127-141.

Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 427 с.

Социальное управление: Словарь / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. – М. : Изд-во МГУ, 1994.

Социология / Осипов Г. В. (рук. автор. кол.), Ю. П. Коваленко, Н. И. Щупанов, Р. Г. Яновский. – М. : Мысль, 1990.

Соціальна педагогіка : навчальний посібник / за ред. А. Й. Капської. – К. : УДЦССМ, 2000. – 372 с.

Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін. ; за заг. ред. І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. – К. : Наук. світ, 2003. – 233 с.

Соціальна робота в Україні: перші кроки / за ред. В. Полтавця. – К. : Вид. дім “КМ Academia”, 2000. – 236 с.

Соціальна робота в Україні: перші кроки / під ред. В. Полтавця. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000”. – С. 116.

Соціальна робота в Україні: перші кроки. – К. : Видавничий дім “КМ Academia”, 2000. – С. 116.

Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – К., 2003. – № 1-6.

Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К. : УДЦССМ, 2001. – 396 с.

Соціальна робота в Україні: теорія та практика: Посібник для підвищення кваліфікації працівників центрів соціальних служб для молоді : у 2 ч. / за заг. ред. А. Я. Ходорчук. – К. : УДЦССМ, 2001. – С. 101-113.

Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи : навч. посібник. – К. : ДЦССМ, 2003. – 276 с.

Соціальна робота: Зб. навч. програм // Соціальна робота. Кн. V. – К. : ДЦССМ, 2002. – 332 с.

Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник // Соціальна робота. Кн. IV. – К. : ДЦССМ, 2002. – 536 с.

Соціальна робота : навч. посібник // Соціальна робота. Кн. II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 440 с.

Соціальна робота : навч. посібник // Соціальна робота. Кн. II. – К. : ДЦССМ, 2002. – 440 с.

Соціальна робота: Хрестоматія // Соціальна робота. Кн. III. – К. : ДЦССМ, 2001. – 396 с.

Соціологія: короткий енциклопедичний словник / уклад. : В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін. ; під заг. ред. В. І. Воловича. – К. : Укр. Центр духовн. культури, 1998. – С. 492.

Спиркин А. Г. Основы философии. – М. : Политическая литература, 1988. – С. 457.

Справочное пособие по социальной работе / Л. С. Алексеев, П. В. Бобкова, Г. Ю. Бурлака и др. ; под ред. А. М. Панова, Е. И. Холостовой. – М., 1997. – С. 153-154.

Студенова Е. Г. Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.

Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні : матеріали наук.-практ. конф. / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 423 с.

Теория социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Юрист, 1998. – 432 с.

Терерский С. В. Введение в социальную работу : пособие для высшей школы. – М. : Академический проект, 2001. – 496 с.

Технологии социальной работы : учебник под общ. ред. Е. И. Холостовой. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

Технології соціально-педагогічної роботи : навч. посібник / за ред. А. Й. Капської. – К. : УДЦССМ, 2000. – 371 с.

Ткачев П. Н. Сочинения : в 2 т. – М. : Мысль, 1975. – Т. 1. – С. 508.

Толстоухова С. В. Організаційно-педагогічні основи функціонування системи соціальних служб для молоді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – К., 2001. – 287 с.

Томашівський С. Під колесами історії. – Нью-Йорк, 1962. – 168 с.

Тощенко Ж. Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. – М. : Мысль, 1980. – С. 31.

Туленков М. В. Вступ до теорії та практики менеджменту : навч. посібник. – К. : МАУП, 1998. – С. 130.

Туленков Н. В. Введение в теорию и практику менеджмента : учеб. пособие. – К. : МАУП, 1997. – С. 14-31.

Туленков Н. В. Ключевая позиция стратегического менеджмента в организации // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 4. – С. 104-109.

Туров И. С. Общество как социальная система // Социально-политический журнал. – 1994. – № 7-8.

Указ Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” // 25 трав. 2000 року №717/2000.

Україна. Президент. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році. – К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – С. 19.

Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1997. – С. 38.

Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій. – К. : МАУП, 2002. – 376 с.

Ухтомский А. А. Парабиоз и доминанта // Ухтомский А., Васильев М. Учение о парабиозе. – М. : Изд-во Комакадемии, 1927.

Фартушний А. Громадянське суспільство та пострадянські реалії // Громадянське суспільство як здійснення свободи: центрально-східноєвропейський досвід. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – С. 77-84.

Федотова В. Теорії соціальної модернізації та євразійство // Політична думка. – 1995. – № 2-3. – С. 74-80.

Физическая реабилитация : учебник для академий и институтов физической культуры / под общ. ред. С. Н. Поповой. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1999. – 608 с.

Философия социальной работы / под ред. В. И. Митрохина. – М. : Союз, 1998. – 218 с.

Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверинцева, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичева и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.

Фирсов М. В. История социальной работы в России. – М., 1999.

Фирсов М. В., Студенова Е. Г. Теория социальной работы. – М., 2000. – 432 с.

Філософський словник соціальних термінів. – Х. : Корвін, 2002. – 672 с.

Халипов В. Ф. Власть: Кратологический словарь. – М. : Республика, 1997.

Ходаківський М. Громадське суспільство як проблема культури // Людина і політика. – 1999. – № 1. – С. 10-15.

Холостова Е. И. Социальная политика : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 204 с.

Хома Н. М. Соціальна держава: “за” і “проти” // Нова парадигма. Альманах наукових праць.– Запоріжжя : ЗДУ, 2003. – Вип. 31. – С. 217-225.

Хэпуорт Д. Х., Ларсен Р. Х. Практика социальной работы. – Запоріжжя : ЗДЦ, 1998. – 178 с.

Цатик С. Українські “середні”: ті, які прагнуть більшого // Політика і культура. – 2000. – № 2. – С. 40-41.

Человек и труд, 1993. – № 12.

Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. Древний мир – эпоха просвещения. – М. : Политиздат, 1991.

Черевань В. Локомотив економіки – середній клас // Голос України. – 2001. – 13 груд. – С. 6.

Чернявський А. Д. Організація управління : навч. посібник. – К. : МАУП, 1998. – 136 с.

Шапиро Б. Ю. Психосоциальное консультирование как технология социальной работы // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 3.

Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т. / перевод с нем.– М. : Мысль, 1987. – Т. 1. – 638 с.

Шеллинг Ф. В. Й. Сочинения : в 2 т. / перевод с нем.– М. : Мысль, 1987. – Т. 2. – 636 с.

Шендеровский К. С. Организационные и методические аспекты управления персоналом служб социальной сферы : учебн.-метод. сб.

для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей соц. служб. – К., 2002. – 117 с.

Шендеровський К. С. Управління соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної служби. – К. : ДЦССМ, 2002. – 158 с.

Шляхи формування громадянського суспільства в Україні. Забезпечення права людини на свободу слова та інформацію (за матеріалами засідання “круглого столу”, проведеного 11 квіт. 2001 року в м. Харкові. – Х. : УАДУ ХФ, 2001. – 168 с.

Шмаков В. Закон синархии и учение о двойственной иерархии монад и множеств. – К. : София, Ltd, 1994.

Шпенглер О. Закат Европы. – М. : Мысль, 1993. – 663 с.

Штомпка П. Социология социальных изменений / пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 416 с.

Щекин Г. В. Теория кадровой политики : монография. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.

Щекин Г. В. Теория социального управления : монография. – К. : МАУП, 1996.

Энциклопедия социальной работы : в 3 т. – Copyright, 1987 by National Association of Social Workers, Znc.

Югай Г. А. Общая теория жизни. – М. : Мысль, 1985. – 243 с.

Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. – М. : Наука, 1978. – 391 с.

Янг С. Системное управление организацией. – М. : Советское радио, 1972. – 456 с.

Civil Society Against the State: Poland, 1980-81 // Telos, 1981. – Vol. 47. – P. 23-47.

Civil Society Against the State: Poland, 1980-81 // Telos, 1981. – Vol. 47. – P. 23-47.

Cohen J. L., Arato E. Civil Society and Political Theory. – Cambridge, 1992. – P. 12-31.

Ekiert G. Democratization Processes in East Central Europe: A Theoretical Reconsideration // British Journal of Political Science. – Vol. 21. – P. 285-313.

— — — — — ■ — — — — —
Gellner T. Conditions of Liberty: Civil Society and Its Rivals. – London, 1994. – 98 p.

Gray J. Totalitarianism, Reform and Civil Society // Post Liberalism: Studies in Political Thought. – London, 1993. – P. 13-21.

Havel V. The power of Powerless. Citizens against the State in Central Eastern Europe. – Armonk; New York : Sharpe, 1985. – 98 p.

<http://www.nau.kiev.ua.8101/ukr=web/nauonline/upr2/854=a.htm>

Pelchinski S. Solidarity and the “Rebirth of Civil Society” // Civil Society and the State / Ed. by J.Keane. – London, 1988. – P. 361-381.

Putnam R. D. Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. – N. Y. : Princeton, 1993. – 79 p.

Rosenblum N. L. Civil Societies: Liberalism and the Moral Uses of Pluralism // Social Research. – 1994. – Vol. 61. – № 3. – P. 14-25.

Schafers B. Grundbegriffe der Soziologie (Hrsg.). – Opladen, 1992. – 543 p.

Taylor Ch. Invoking Civil Society // Contemporary Political Philosophy. An Anthology / Ed. By R. E. Goodin and Ph.Pettit. – Oxford, 1997. – 175 p.

Wolzer M. The Idea of Civil Society // Dessent. – 1991. (Spring). – P. 3-11.

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

Агент	Звільнення	Опікунство
Адактивність	Здоровий спосіб життя	Орган
Активність	Здоров'я	Організм
Аналіз	Зміст	Органоценоз
Атрибут	Ідеологія	Основа
Аутопоезис	Індивід	Особа
База матеріальна	Інтернат	Особистість
Батьки	Інформація	Пацієнт
Безпека	Інфраструктура	Педагоги
Бідність	Кадри	Персонал
Будинок	Клієнт	Підстава
Взаємодія	Консультпункт	Піклування
Види	Консультація	Пільги
Вимоги	Контакт	Планування
Витрати	Концепція	Поведінка
Вихователі	Кошти	Політика
Відносини	Країна	Послуга
Волонтер	Лікарі	Потенціал
Вплив	Людина	Потреби
Громада	Материнство	Почуття
Громадянське	Менеджмент	Права
Група	Мета	Правопорушення
Гуртожиток	Метаморфоза	Практика
Держава	Методи	Предмет
Девіація	Мікросередовище	Принцип
Діагностика	Модель	Програма
Дім	Можливості	Проектування
Діти	Молодь	Профілактика
Діяльність	Моніторинг	Процес
Добробут	Морфологія	Ре соціалізація
Допомога	Мутація	Реабілітація
Досвід	Напівсирота	Регіон
Думка громадська	Напрями	Результат
Елемент	Наркотики	Реклама соціальна
Житло	Населення	Ресурс
Життєві обставини	Неповнолітні	Ризик
Життєдіяльність	Непрацездатність	Рід
Життя	Норма	Рішення
Заклад	Норматив	Робота
Закон	Нужда	Родина
Залежність	Об'єкт	Розвиток
Засоби	Обслуговування	Розпад
Засуджений	Община	Рух волонтерський
Захист	Онтогенез	Самовідтворення

Самоорганізація
Саморегуляція
Середовище
Сила
Сирітство
Сирота
Система
Сім'я
Служба
Смерть
Солідарність
Соціалізація
Соціальне
Соціальний працівник
Споживання
Стан

Стандарт
Стратегія
Страхування соціальне
Структура
Суб'єкт
Супровід
Суспільство
Сутність
Сфера
Тенденція
Теорія
Терапія
Технологія
Тип
Увага
Умови

Управління
Фактор
Феномен
Філогенез
Форма
Функціонування
Функція
Центр
Ціле
Цілісність
Ціль
Цінність
Юристи
Явище

Наукове видання

Володимир Павлович БЕХ

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА
У ДИСКУРСІ ФОРМУВАННЯ
ГРОМАДЯНСЬКОГО
СУСПІЛЬСТВА**

Монографія

Відповідальний редактор – *Л. Макаренко*

Редактори – *Т. Меркулова, Л. Прокопець*

Макетування – *Т. Ветраченко*



Підписано до друку **2011 р.**

Формат 60x84/16. Папір офсетний. Гарнітура Таймс. Друк офсетний.

Умовн. друк. аркушів 37,56. Облік видав арк. 26,57. Наклад 300.

Віддруковано з оригіналів

Видавництво

Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.

01030, м. Київ, вул. Пирогова, 9.

Свідоцтво про реєстрацію № 1101 від 29.10.2002

(044) 239–30–85