

СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Розглянуто сутність і роль соціальних технологій в управлінні підприємствами. Показано зміст соціальної політики як форми прояву корпоративної соціальної відповідальності. Висвітлені особливості соціальної діяльності українських підприємств в умовах економічної кризи.

Рассмотрены сущность и роль социальных технологий в управлении предприятиями. Показано содержание социальной политики как формы проявления корпоративной социальной ответственности. Освещены особенности социальной деятельности украинских предприятий в условиях экономического кризиса.

The essence and role of social technologies in modern management are considered. The contents of social policy of business as a form of corporate social responsibility is shown. The features of social activity of the Ukrainian enterprises in the conditions of economic crisis are highlighted.

Ключові слова: соціальна технологія, соціальна політика, соціальна діяльність підприємства, корпоративна соціальна відповідальність.

Ключевые слова: социальная технология, социальная политика, социальная деятельность предприятия, корпоративная социальная ответственность.

Keywords: social technology, social policy, social activity of business, corporate social responsibility.

Постановка проблеми. У сучасних умовах ефективність економіки все більшою мірою визначається якістю робочої сили, що перетворилася на визначальний чинник виробництва. Це вимагає від менеджменту підприємств проведення активної соціальної політики, спрямованої на розвиток людського і соціального капіталу, посилення їх дії на виробництво. Соціальна політика реалізується за допомогою соціальних технологій, що представляють собою ряд операцій у певній послідовності, направлених на досягнення визначеної мети.

Аналіз публікацій. Інтерес науковців до соціальної діяльності підприємств відновився з початку 2000-х років після 10-річної перерви в період ліберальних реформ. Однак перші наукові праці з цієї проблематики були, в основному, присвячені аналізу важких наслідків тотальної лібералізації економіки і обґрунтуванню самої необхідності здійснення підприємствами соціальної діяльності. У колективних працях російських [1] і українських [2]

учених досить детально викладаються проблеми, що накопилися у соціальному розвитку підприємств, а позитивний досвід і перспективи подальшого розвитку розглядаються у самому найзагальнішому вигляді, не кажучи про їх теоретичне осмислення. У монографії відомих російських учених В. М. Іванова і В. І. Патрушева [3] була поновлена традиція глибокого дослідження соціальної діяльності підприємств. Серед українських вчених слід пригадати працю О. А. Грیشнової [4], в якій вона розглядає такі питання, як механізм і принципи соціально-трудова відносин. Н. Л. Гавкалова у монографії «Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування» [5] досліджує такі категорії, як економічний, організаційно-економічний, соціальний, соціально-економічний механізм управління. Слід зазначити, що у електронному каталозі Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського станом на кінець листопада 2011 р. немає жодної книги, цілком присвяченої соціальної діяльності підприємств, ця проблематика розглядається в основному в рамках управління трудовими ресурсами. У зв'язку з цим є вельми актуальним дослідження соціальної діяльності підприємств, у тому числі її такої важливої складової, як соціальні технології.

Мета статті - розглянути сутність і роль соціальних технологій у сучасному менеджменті, показати зміст соціальної політики підприємств як форми прояву корпоративної соціальної відповідальності, особливості соціальної діяльності українських підприємств в умовах економічної кризи.

Виклад результатів дослідження. Соціальна діяльність підприємства - це практична реалізація *соціальної політики*, що представляє собою «систему і послідовність цілеспрямованих дій власника і менеджменту, спрямованих на задоволення і розвиток матеріальних і духовних потреб працівників організації і членів їх сімей [1, 813]. В. А. Вовк у кандидатській дисертації [6, 7] дає таке визначення соціальної політики підприємства: «це нова сфера діяльності підприємства, спрямована на досягнення соціальних цілей і результатів, пов'язаних з підвищенням добробуту, якості життя співробітників підприємства, споживачів і суспільства в цілому». По-перше, це не «нова сфера діяльності підприємства», по-друге, вона спрямована на досягнення не тільки «соціальних цілей і результатів», але і виробничих. Вважаємо більш прийнятним прийняти за основу визначення, що надане у [1, 813], яке, на наш погляд, слід доповнити і викласти таким чином:

соціальна політика підприємства - це система цілеспрямованих і послідовних дій власника і менеджменту, спрямованих на задоволення і розвиток матеріальних і духовних потреб працівників організації з метою

розвитку соціальних чинників виробництва, сприяння розширенню і посиленню їх дії на забезпечення ефективності економічної діяльності.

У визначенні цілей соціальної політики підприємства у різних авторів також спостерігається суттєва розбіжність поглядів. Так, автори колективної монографії [7, 236] серед основних цілей соціальної політики підприємства визначають такі:

- ототожнення працівника зі своїм підприємством (задоволення потреби в причетності до підприємства);
- особисті цілі та бажання робітників співпадають з цілями підприємства чи відповідають їм;
- соціальна захищеність робітників;
- заохочення власної ініціативи робітника при вирішенні виробничих завдань;
- покращення моральної атмосфери на підприємстві, формування сприятливого соціально-психологічного клімату;
- зріст іміджу підприємства в очах працівників і суспільства.

П. А. Шевчук визначає мету соціальної політики як «створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, досягнення соціальної злагоди і стабільності» [8, 125].

Ци визначення у цілому вірні, але, на наш погляд, недостатні. Ціль соціальної політики підприємства можна визначити таким чином:

розвиток соціальних чинників виробництва - людського і соціального капіталу - і посилення їх дії на економічну діяльність.

Соціальна політика підприємства повинна відповідати певним принципам, що, як справедливо відмічає Н. Л. Гавкалова, «походять від принципів раціонального управління, які були сформульовані Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, А. Файолем. Більшість із них не втратили своєї актуальності... Поряд із класичними принципами ... можна виділити специфічні принципи, визначення яких до цього часу не набуло методичної чіткості. У зв'язку з цим необхідно запропонувати такі специфічні принципи, як інтелектуалізація, соціалізація, принцип зростання ефективності завдяки реалізації соціального менеджменту» [5, 30]. Автори колективної монографії за загальною редакцією д. е. н., професора В. С. Пономаренка і д. е. н., професора О. М. Ястремської поділяють принципи соціальної політики на три групи: загальні (системності, комплексності, безперервності, об'єктивності, цільової узгодженості, зворотного зв'язку), "соціальної доцільності" (комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності і справедливості) та економічної ефективності (особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, єдиноначальності, своєчасної та

повної інформованості, зворотного зв'язку, безпечності робочого середовища) [9]. Перелічене, безумовно, відноситься до принципів соціальної політики підприємства, але до основних специфічних принципів соціальної політики підприємства, на наш погляд, слід віднести такі:

- органічна єдність економічних і соціальних цілей;
- гуманізм – визнання людини вищою цінністю, а не тільки чинником виробництва;
- дотримання правових норм і стандартів;
- неухильне виконання угод, укладених у рамках соціального партнерства;
- раціональність і ефективність використання ресурсів (матеріальних, фінансових, інтелектуальних, людських);
- добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених законодавством;
- різноманітність форм і методів реалізації соціальної політики;
- звітність і відвертість до діалогу із зацікавленими сторонами;
- відповідність матеріальним і духовним потребам працівників.

Відзначаючи основні напрями реалізації соціальної політики підприємств, слід пам'ятати, що вона має внутрішній і зовнішній аспекти, спрямовані на взаємодію із внутрішнім і зовнішнім середовищем. Деякі дослідники роблять наголос на внутрішніх аспектах [1; 4], деякі - на зовнішніх [10]. Так, В. А. Вовк серед 5 основних напрямів реалізації соціальної політики підприємств відмітив такі, що полягають у «спрямованості на задоволення потреб і соціальних потреб споживачів; забезпеченні комунікативних контактів зі споживачами» [6, С.9]. Російські дослідники С. П. Перегудов С. П. і І. С. Семененко зовсім відокремлюють зовнішні аспекти соціальної політики підприємств у особливу концепцію «корпоративного громадянства» [11].

На нашу думку, внутрішні і зовнішні аспекти соціальної політики підприємств зв'язані нерозривно, при цьому пріоритет належить внутрішнім аспектам відповідно до загального принципу примату внутрішньої політики над зовнішньою. Основні напрями реалізації соціальної політики підприємства полягають, на наш погляд, у наступному:

- створення здорових і безпечних умов праці.
- гідна оплата праці і участь працівників у прибутках підприємства.
- забезпечення безпеки і якості продукції, повага до прав споживачів.
- забезпечення зайнятості шляхом збереження існуючих і створення нових робочих місць.
- створення сприятливих умов для відтворення і розвитку трудового потенціалу та його раціонального використання.
- удосконалення соціально-трудова відносин, розвиток соціального

партнерства, гарантія свободи діяльності профспілок, впровадження «економічної демократії» - залучення до участі в управлінні підприємствами рядових акціонерів і найнятих працівників, продаж акцій працівникам підприємств, включення їх представників до складу керівних органів акціонерних товариств.

- надання працівникам підприємств додаткового «соціального пакету», різноманітних соціальних послуг, перш за все у сфері охорони здоров'я, відпочинку, дозвілля, сприяння у поліпшенні житлово-побутових умов, участь у програмах медичного, соціального і пенсійного страхування.
- охорона природи і ресурсозбереження: програми з економного використання природних ресурсів, запобіганню забрудненню довкілля, організації екологічно безпечного виробництва.
- взаємодія з місцевими органами влади і громадськими організаціями з метою розвитку місцевої громади, участь у здійсненні соціальних проектів на відповідних територіях, розвитку інфраструктури, транспорту, зв'язку, інженерних мереж і комунікацій.
- меценатство і добродійність – матеріальна підтримка наукових, культурних, просвітницьких, спортивних програм і акцій, збереження об'єктів культурно-історичного значення, допомога малозабезпеченим громадянам.
- добровольча діяльність працівників з охорони громадського порядку, благоустрою територій, просвіті, науково-технічній і художній творчості.
- впровадження у ділову практику відносин, заснованих на громадянській відповідальності, чесності, взаємній довірі, високій моралі й етиці.
- створення сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі гуманізму і соціальної справедливості, ініціативного і творчого відношення до праці, групової та індивідуальної відповідальності за результати спільної діяльності; сприяння розкриттю інтелектуальних можливостей та етичного потенціалу кожної особи, задоволеності спільною працею.

При практичній реалізації соціальної політики підприємства виникає питання: у якому порядку, в якій мірі і в якій послідовності використовувати досягнення теорії управління при підготовці і реалізації різних рішень? В зв'язку з цим зростає значення формалізації процесу управління шляхом розробки певних технологій, визначення при цьому послідовного порядку процедур, які за сучасних умов забезпечують оптимальне управління [12, 34]. Отже, «питання технологізації управлінської діяльності не менш актуальне, ніж проблема проектування і впровадження нових технологій у матеріальне виробництво. Як неможлива висока продуктивність праці без сучасних технологій, так і

немислима успішна реалізація концепції сталого розвитку без соціально-технологічного забезпечення. Технологія соціальної діяльності повинна проектуватися і упроваджуватися на основі вживання наукових методів на базі соціальної творчості людей» [3, 254].

Соціальна технологія – це відносно нова категорія менеджменту, тому загальноприйнятого визначення поки ще не існує. Так, електронний словар «Вікіпедія» визначає соціальну технологію як «сукупність методів і прийомів, що дозволяють добиватися результатів в задачах взаємодії між людьми» [13]. І. Є. Ворожейкін дає більш точне, на наш погляд, визначення соціальних технологій як «сукупності засобів впорядкування, відтворення й оновлення соціального середовища організації, як своєрідного алгоритму здобуття бажаних в цій справі результатів» [14, 149]. Але найбільш коректним ми вважаємо визначення одного з піонерів досліджень з цієї проблематики – відомого болгарського ученого Н. Стефанова. «Соціальна технологія, – відзначив він, - це діяльність, в результаті якої досягається поставлена мета і змінюється об'єкт діяльності ... Соціальна технологія — це попередньо визначений ряд операцій, направлений на досягнення деякої мети або завдання" [15, 182].

Соціальні технології, засновані на знаннях про людину, про зміст і форми соціальних зв'язків, застосовуються в управлінській діяльності для того, щоб оптимізувати міжособистісні стосунки і морально-психологічну атмосферу в колективі, стимулювати професійне зростання, творчу ініціативу і ділове партнерство, дати простір прояву індивідуально-особистих якостей співробітників. При цьому враховуються реальні можливості організації, галузева специфіка її функціонування, соціально-демографічні особливості місця розташування.

Соціальні технології – важливий, але не єдиний засіб проведення соціальної політики. До цих засобів слід віднести всю сукупність способів впливу на чинники, що дозволяють менеджменту досягати поставлених соціальних цілей. Сюди потрібно включити, по-перше, систему управління соціальним розвитком організації, яка охоплює організаційну структуру управління, підсистему соціальних показників і нормативів, методи соціального прогнозування і планування, інформаційне забезпечення (можливості збору і обробки інформації, необхідної для постановки обґрунтованих цілей і планування соціального розвитку), оцінку ефективності витрат на соціальний розвиток. По-друге, грошові ресурси, що дозволяють забезпечити поліпшення соціальних показників у планованій перспективі. По-третє, засоби виховного характеру, що переслідують мету підвищення рівня мотивації управлінського та інших категорій персоналу як суб'єктів соціальної політики. Задоволеність

працею не у всіх випадках може бути стимулом продуктивної, якісної праці і творчого відношення до роботи. Особливо слід виділити такий важливий в сьогоднішній соціальній ситуації засіб проведення активної соціальної політики організації, як виховання відчуття соціальної відповідальності її вищого керівництва.

Практичну роботу з реалізації соціальної політики підприємства здійснюють дирекція або спеціальні підрозділи, до складу яких входять відділи, сектори, групи або окремі фахівці, що відають питаннями роботи з персоналом, регулювання трудових відносин і зв'язків з профспілками, безпеки й охорони праці, трудової мотивації, соціального захисту, функціонування об'єктів соціальної інфраструктури, витрачання коштів на добродійні цілі і тому подібне. Служби управління соціальним розвитком існують на підприємствах практично у всіх розвинених країнах.

Функції соціальної служби включають всі основні елементи управлінського циклу: продумане, засноване на прогностичному передбаченні планування, регулююче і координуюче розпорядництво, стимулювання трудової мотивації, контроль та інформування про стан соціального середовища. Специфіка функціонування таких служб обумовлюється формою власності, масштабами, галузевою приналежністю і місцем розташування організації, кількісною й якісною характеристикою її персоналу, мірою відповідальності власників і менеджменту за вирішення як виробничих, так і соціальних завдань.

Початковим етапом використання соціальних технологій є *соціальне планування* — система методів планомірного впливу на розвиток трудового колективу, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивних змін соціально-трудова відносин. Мета соціального планування — підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок використання соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу [1, С. 546-547]. Соціальне планування полягає в розробці сукупності науково обґрунтованих і фінансово забезпечених заходів, завдань, показників по всьому комплексу соціальних проблем, реалізація яких сприяє найбільш ефективному функціонуванню підприємства.

Приклади соціального планування можна знайти у практиці менеджменту багатьох розвинених країн — це цільові програми підвищення якості трудового життя, які з середини 70-х рр. знайшли розповсюдження на підприємствах США та Західної Європи, загальнодержавні плани соціально-економічного розвитку в Японії, на які з середини 50-х рр. орієнтуються великі корпорації цієї країни, а також плани соціального розвитку трудових колективів

на підприємствах СРСР, що мали місце у 70-80-х роках. Представляється доцільним відродити і на українських підприємствах планування соціального розвитку. Звичайно, у методику розробки і реалізації цих планів потрібно внести корективи з врахуванням нових соціально-економічних умов.

Успіх реалізації планів соціального розвитку значною мірою залежить від рівня організаторської діяльності з їх реалізації. Організаційно-розпорядчі та координуючі функції менеджменту також включають використання відповідних соціальних технологій.

У здійсненні навіть самих обґрунтованих і ретельно розрахованих планів і програм соціального розвитку завжди виникають непередбачені обставини, причому інколи вельми істотні, що ускладнює їх реалізацію або, навпаки, полегшує її. Тому для успішної їх реалізації необхідно здійснювати моніторинг і контроль. Моніторингом плану і програм є постійний збір і аналіз інформації про їх здійснення протягом всього періоду їх дії, тобто до моменту їх завершення або відмови від них, у разі їх нереалістичності.

Не менш важливими є постійний контроль за реалізацією намічених заходів та інформування колективів про зміни у соціальному середовищі, що передбачає здобуття, аналіз і узагальнення всіляких відомостей про соціальне середовище організації, зміни, які в ній відбуваються, співвідношення їх з реалізацією затвердженого плану і цільових соціальних програм. Бажано, щоб соціальна служба мала в своєму розпорядженні систему координат життєдіяльності підприємства з показниками його соціального розвитку - «соціальний паспорт трудового колективу».

Контроль немислимий без експертизи умов праці і побуту працівників, відповідності їх законодавству, соціальним нормативам і державним мінімальним стандартам. Стає все більш поширеним таких спосіб контролю як соціальний аудит — специфічна форма ревізії умов соціального середовища організації з метою виявлення чинників соціальних ризиків і розробки пропозицій зі зниження їх негативної дії.

Важливе значення має своєчасне інформування персоналу про стан соціального середовища, досягнуті в ньому поліпшення, а також про невирішених доки проблеми. Повноцінне інформаційне забезпечення соціального розвитку вимагає вивчення громадської думки і настрою працівників, виявлення питань, що викликають підвищену увагу і найбільший інтерес.

Досвід розвинених країн переконливо свідчить, що активна і відповідальна соціальна політика, що впроваджується з використанням досконалих соціальних технологій, сприяє зростанню продуктивності праці,

конкурентоспроможності підприємства і здатна принести вагомий економічний і соціальний ефект, оскільки:

- Внутрішньо-фірмові зв'язки і норми взаємодій, які засновані на довірі, сприяють встановленню і розвитку відносин соціального партнерства. Залучення робітників та їх організацій до підготовки й ухвалення управлінських рішень, участі в акціонерному капіталі, розвитку інформаційних та інших внутрішньо-фірмових комунікацій, безперервного навчання виховує у персоналу почуття причетності до справ підприємства, сприяє підвищенню його соціальної свідомості й активності, підвищенню зацікавленості у результатах його діяльності. Природно, працівник такого типа бачить себе не просто "продавцем" робочої сили, але і партнером, а місце, де він працює, сферою не лише трудових, але і соціальних відносин.

- Репутація екологічно і соціально відповідального підприємства сприяє налагодженню довгострокових взаємовигідних партнерських зв'язків з бізнес-партнерами - постачальниками і споживачами, що стає джерелом конкурентних переваг фірми. Добра репутація соціально відповідального підприємства дає можливість користуватися ресурсами інших організацій шляхом отримання інвестицій, банківського і комерційного кредиту, запоруки, гарантій і т. п., сприяє встановленню і зміцненню відносин довіри з державними органами і громадськими організаціями (профспілковими, споживчими, екологічними, правозахисними тощо). Тим самим підвищується інвестиційна привабливість і збільшується капіталізація підприємства. Інвестори хочуть мати справу лише з прозорими і відповідальними компаніями, щоб мінімізувати підприємницькі ризики. На сьогоднішній день ринкова вартість багатьох українських компаній у декілька разів нижче, ніж у аналогічних підприємств за кордоном лише тому, що їх керівництво доки не усвідомило, наскільки важлива корпоративна соціальна відповідальність і звітність з точки зору підвищення вартості бізнесу.

- Внутрішньо-фірмові зв'язки і норми взаємодій, що засновані на довірі, сприяють покращенню морально-психологічного клімату, відносин колективізму, взаємодопомоги, обміну знаннями і досвідом, ведуть до підвищення ефективності й якості праці і, тим самим, конкурентоспроможності підприємства.

- Активна соціальна політика сприяє розвитку корпоративної культури і залученню до неї робітників, покращенню морально-психологічного клімату, відносин колективізму, взаємодопомоги, обміну знаннями і досвідом, що веде до підвищення ефективності й якості праці. Найбільш значимими складовими корпоративної культури є лояльність фірми, ініціативність працівників, їх зацікавленість в успіху компанії. Природно, це вимагає не лише певних зусиль

з боку керівництва компанії, але також змін у самій системі внутрішньо-фірмових відносин.

Віддача від реалізації соціальної політики забезпечена законом «зворотного впливу». У останні роки все більше приходиться розуміння того, що для багатьох організацій найважливішим капіталом є нематеріальні активи, такі як торгівельна марка, ділова і етична репутація, людський і соціальний капітал. При цьому, як показують розрахунки, ефект «зворотного впливу» набагато перевищує вкладені в соціальний розвиток кошти, окупає витрати, оскільки економіка і соціальна політика органічно взаємозв'язані і взаємозалежні, що вимагає правильного і зваженого вибору пріоритетів їх узгодженого розвитку. І теоретичні дослідження, і накопичений практичний досвід демонструють, що посилення соціального спрямування управління підприємствами сприяє і безпосередньо впливає на результати їх виробничо-фінансової діяльності.

Діяльність в соціальній сфері українських підприємств має певні особливості, обумовлені, перш за все, глибокою соціально-економічною і політичною кризою, що триває впродовж 20 років. В результаті реалізації неоліберальної стратегії трансформації економіки України, яка включала «шокову терапію», прискорену приватизацію, лібералізацію фінансів і торгівлі, в першу чергу зовнішньої, ВВП України за період 1992-1998 років скоротився в 2,5 рази і до теперішнього часу не досягнув і 75% від рівня 1990 року. Реальні доходи населення скоротилися в 3 рази [16, 6]. Рівень заробітної плати в Україні нижче в 30-55 разів в порівнянні з економічно розвиненими країнами, тоді як продуктивність праці (ВВП за ПКС у розрахунку на 1 працівника) нижче в 5-6 разів, що свідчить про надексплуатацію трудящих. Склалося порочне замкнуте коло: неефективна економіка не дозволяє достатньою мірою задовольняти соціальні потреби трудящих, розвивати людський і соціальний капітал, що, у свою чергу, гальмує поступальний розвиток економіки.

Загострення соціальних протиріч, поляризація бідності і багатства негативно впливають на суспільну мораль, серйозно ослабили інтерес до продуктивної праці, підсилюють прояви егоїзму, користолюбства і жорстокості, прагнення до швидкого збагачення за будь-яку ціну. Падіння моральності чревате деградацією суспільства, посиленням почуття страху і безвихідності, втратою упевненості в завтрашньому дні, подальшим посиленням соціальної напруженості до вибухонебезпечного рівня, що підсилює необхідність проведення активної соціальної політики з боку держави і бізнесу.

Чимало українських підприємців демонструють прагнення до проведення активної соціальної політики. З 2006 р. завдяки зусиллям представництва ООН в Україні проводиться компанія поширення Глобального договору про соціальну відповідальність бізнесу, до якого приєдналися, за станом на

1.11.2011 р., близько 150 українських учасників. Проте серед них переважають громадські організації, що не здійснюють підприємницької діяльності, а також дочірні підприємства транснаціональних корпорацій, що, як правило, не пов'язані зі сферою матеріального виробництва. Лише декілька крупних українських підприємств приєдналися до ГД - корпорації «Інтерпайп», «Систем Капітал Менеджмент», «Індустріальний союз Донбасу», ПАТ «Оболонь» і «Київстар» та ін.

Нерідка буває так, що підприємство декларує активну соціальну позицію, а на практиці обмежується добродійними акціями, що веде до деформації самого цього поняття. Бізнес перетворив ідею про соціальну відповідальність на засіб самореклами і заповнив інформаційний простір повідомленнями про досягнення на ниві добродійності і меценатства, продовжуючи при цьому масово порушувати податкове, трудове, природоохоронне та інші види законодавства, активно використовує операції з офшорними компаніями з метою ухилення від сплати податків і вивозу капіталів за кордон. Деякі українські компанії приступили до публікації соціальних звітів згідно з рекомендаціями ГД, проте не дотримуються міжнародних стандартів цієї звітності, обмежуючись лише поширенням інформації про добродійні акції.

Висновки. Проведення підприємствами активної соціальної політики за допомогою певних соціальних технологій перетворилося в одну з форм прояву загальносвітової тенденції до посиленні соціальної орієнтації економіки. Соціальна технологія — це своєрідний спосіб сполучення знань з умовами їх реалізації. Саме через технологізацію знань виявляється ставлення людей до організації їхньої діяльності, спрямованої на реалізацію поставлених завдань і цілей.

Разом з тим наївно вважати, що, спираючись на досконалі соціальні технології, можна відразу ж вирішити всі економічні, соціальні, політичні і духовно-моральні проблеми. Для цього потрібні відповідні об'єктивні умови (насамперед матеріально-технічні) і досить зрілий суб'єктивний фактор, зокрема високий рівень економічної, моральної і політичної свідомості і соціальної відповідальності суб'єктів управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. – 1048 с.
2. Социально-экономические аспекты промышленной политики: Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. у 4 т. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2003.

3. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии государственного и муниципального управления: В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001. — 327 с.
4. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоу відносини – К.: Знання, 2006. – 559 с.
5. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. – Харків: ХНЕУ, 2007. – 400 с.
6. Вовк В. А. Формування соціальної політики підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2005. – 24 с.
7. Воронкова В. Г., Беличенко А. Г., Попов О. М. Управління людськими ресурсами: Філософські засади. – К.: ВД Професіонал, 2000. – 576 с.
8. Шевчук П. А. Соціальна політика: Навч. посібник для вищих навч. закл., 2-економі вид. – Львів: Світ, 2005. – 400 с.
9. Формування та функціонування механізму корпоративного управління на промислових підприємствах. Монографія / В. С. Пономаренко, О. М. Ястремська, В. М. Луцковський, С. Л. Кушнар, Д. О. Ріпка, Н. В. Белікова, В. В. Томах, Н. М. Пономаренко, І. Г. Курочкіна; [За заг. ред. докт. екон. наук, професора В. С. Пономаренка, докт, екон. наук, професора О. М. Ястремської. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. - 448 с.
10. Аверин А. Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 356 с.
11. Перегудов С.П., Семенов И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и мировые реалии.–М.:Прогресс-Традиция, 2008.–448 с.
12. Марков М. Теория социального управления. - М.: Прогресс, 1978. – 289 с.
13. Социальная технология - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // http://ru.wikipedia.org/wiki/Социальная_технология
14. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 176 с.
15. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. - М.: Мысль, 1976. – 382 с.
16. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.