

УДК 316

Чернюк Р.- ст.гр.КБ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СОЦІАЛЬНІ РЕЗЕРВИ, СОЦІАЛЬНА ДІАГНОСТИКА І СОЦІАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ.

Науковий керівник: ст.викл. Сівчук П.І.

Поняття "соціальні резерви" виникло в соціології як результат спроб дослідників оцінити сукупні можливості трудового колективу здійснювати свої функції — його сукупний потенціал — і реальний рівень використання, реалізації цих можливостей. З'ясувалося, що наявний потенціал колективу, який, поряд із соціальним, містив економічний, виробничо-технічний, організаційно-управлінський, духовно-творчий і соціальний потенціали, і здатність колективу його реалізувати нерідко співіснують з недостатньою залученістю самого колективу в освоєння, реалізацію і розвиток цього сукупного потенціалу. Як бачимо, йдеться насамперед про незатребуваний соціальний потенціал трудового колективу, тобто про його соціальні резерви.

Системний підхід до дослідження соціальних резервів трудових колективів ґрунтується на вирізненні системи резервоутворюючих факторів, що визначають рівень соціальної зрілості колективу. Соціальні резерви при цьому розглядаються як різниця між реальним станом соціально-трудова процесів у трудовому колективі і тим, яким він міг би бути у своєму нормативному (близькому до оптимального) вигляді.

Залежно від характеру і спрямованості дії соціальні резерви можуть бути локальними (місцевого впливу), системними (сприятливими щодо функціонування колективу як соціальної цінності) і стратегічними (гармонізація у колективі).

Головними компонентами соціальних резервів у кожній зі сфер діяльності трудового колективу є:

- резерви особистості: потреби в самовираженні, у творчості, в управлінні виробничими й суспільними справами, в освоєнні культури і духовних цінностей; інтереси, прагнення, нахили; знання, уміння, досвід, організаторські здібності, професійні навички;
- резерви колективності: згуртованість, здатність до вирішення конфліктів, лідерство, товариська взаємодопомога, свідомість;
- стан соціальної активності: самоврядування, самостійність, самодисципліна, заповзятливість та ін.;
- чинники соціально-економічного розвитку трудового колективу: технічне середовище; техніко-виробничі умови; економічні можливості розвитку виробництва; соціально-класова, професійна, демографічна структура, освітній потенціал; соціально-психологічна обстановка; виховне середовище; організаційно-управлінська обстановка; фактори праці, трудовий потенціал і його якість; культура праці і виробництва.

Соціальне проектування являє собою форму соціального управління, сутність якого полягає в науково обґрунтованому конструюванні системи соціальних параметрів майбутнього об'єкта чи якісно нового стану наявного об'єкта. Так, проектування розвитку трудового колективу на основі діагностики соціальних резервів дає змогу визначити рубежі соціального розвитку, тобто комплекс рубіжних соціальних цілей, а також засобів їх досягнення.

На закінчення зазначимо, що реалізація розвитку трудового колективу на основі результатів діагностики і соціального проектування найефективніше здійснюється з використанням соціальних технологій.