

УДК 364:005.2 (477)

Меркулова Наталя Володимирівна
кандидат педагогічних наук, викладач

Мільчевська Ганна Сергіївна
кандидат педагогічних наук, викладач

кафедра соціальної роботи, соціальної педагогіки та дошкільної освіти
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького, м. Мелітополь, Україна

УПРАВЛІНСЬКІ ВІДНОСИНИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

У статті розкрито проблему управлінських відносин в системі соціальної роботи; проаналізовано загальні положення та особливості фахової підготовки соціальних працівників; висвітлено наукові підходи менеджменту соціальної роботи; визначено методи управлінської діяльності в системі соціальної роботи; обґрунтовано методи управління функціональними підсистемами установи соціальної роботи, методи виконання функцій управління соціальною роботою, методи прийняття управлінських рішень в сфері соціальної роботи.

Ключові слова: управління, менеджмент, соціальна робота, менеджмент соціальної роботи, управлінські відносини.

Вступ. Модернізація освіти України спрямована на пошук ефективних наукових підходів до формування професійної компетенції соціальних працівників. У цьому контексті важливим стає той факт, що розвиток професійної майстерності соціальних працівників залежить від створених управлінських відносин в системі соціальної роботи.

В умовах сучасного розвитку освіти в Україні пріоритетним стає розроблення нового змісту, методів навчання та виховання соціальних працівників. Основним у цьому відношенні стає створення нових проектів, розкриття внутрішніх зв'язків, які існують в системі соціальної роботи. Фахова підготовка соціальних працівників набуває особливої актуальності, оскільки має бути спрямована на формування особистості, яка спроможна провадити плідну управлінську діяльність у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток менеджменту соціальної роботи охарактеризований у значній кількості наукових досліджень, однак донині не всі аспекти проблеми вивчені. У зв'язку з цим постає необхідність докладного аналізу й теоретичного обґрунтування управлінських відносин в системі соціальної роботи. Теоретичні засади управління в соціальній роботі розроблено в працях таких науковців, як: В.Андрущенко, В.Афанасьєв, В.Бех, Н.Василенко, Т.Волобуєва, Г.Єльнікова, Н.Коломінський, В.Крижко, О.Мармаза, М.Окса, Є.Павлютенков та ін.

Мета статті: виокремити та проаналізувати основні наукові підходи до проблеми вивчення управлінських відносин в системі соціальної роботи.

Відповідно до окресленої мети сформульовано основні завдання статті:

- проаналізувати наукові підходи управлінського процесу;
- визначити та охарактеризувати методи менеджменту соціальної роботи.

Виклад основного матеріалу. В умовах докорінного реформування та модернізації концептуальних, організаційних і структурних засад національної освіти домінуючу роль відіграє якість управлінської діяльності, від якої залежить рівень розвитку соціального менеджменту. З огляду на ці зміни актуальною стає потреба в підготовці менеджерів соціальної роботи, спроможних відповідати на виклики часу, створювати, сприймати та реалізувати нововведення, бути компетентними й мобільними на сучасному

© Меркулова Н.В., Мільчевська Г.С.

ринку праці, мати глибоке почуття відповідальності за долю країни, її соціально-економічне процвітання.

З'ясування сутності сучасної професійної діяльності менеджера соціальної роботи потребує аналізу типів структур управління та основних підходів в управлінні. Вчені В.Крижко, Є.Павлютенков виокремлюють такі типи структур управління: лінійна структура – безпосередній вплив на об'єкт управління, зосередження в одних руках усіх функцій управління; функціональна структура – у межах певних функцій створюють управлінські підрозділи, проблемами розв'язують більш компетентно, від керівників підрозділів вимагають глибоких знань з усіх питань організації управлінського процесу; цільова структура – забезпечує всю повноту лінійних повноважень у межах проекту; проектна структура – діяльність розподілена за двома групами (група розвитку, що відповідає за стратегічне планування, ресурсне й кадрове забезпечення; проектна група, яка відповідає за реалізацію планів, остаточні результати діяльності по всьому проекту); матрична структура – поряд із функціональними відділами утворюють тимчасові проектні групи для розв'язання конкретних проблем; адаптивна структура – складається з відділення програм і відділення розробок; дивізійна структура, якій властива множинність принципів диференціації під час створення відділень; «венчурні організації», що вирізняються високим рівнем самостійності керівників підрозділів [1].

Унаслідок усебічного вивчення наукової літератури диференційовано основні підходи до управління: процесний, системний і ситуаційний. Процесний підхід характеризує управління як процес, що складається з безперервної серії взаємопов'язаних функцій. Згідно з названим підходом, функції слугують основою для розподілу управлінської праці, організації процесу управління. За науковими дослідженнями О. І. Мармази, функція являє собою основні види діяльності, що утворюються шляхом уніфікації однотипних типів робіт, виконуваних керівником, відповідно до більш загальних, та поєднуються однаковою спрямованістю. Науковець наголошує, що кожна окрема функція має глобальну й конкретну мету. Глобальна мета пов'язана з метою управління в цілому, а конкретна – із завданнями, які менеджер виконує на окремому етапі управлінського процесу [2].

У діахронному розрізі аналізу підходів до виокремлення функцій управління зазначимо, що на сучасному етапі розвитку менеджменту соціальної

роботи кількість функцій змінилася. Проте, на наш погляд, продуктивним донині є підхід американських учених М.Мескона, М.Альберта, Ф.Хедоури, згідно з яким можуть бути реалізовані чотири функції управління: планування, організації, мотивації та контролю [3]. Зазначимо, що функціональні відносини будуються таким чином, що функціонально обумовлений суб'єкт відносин не вирішує, що повинен робити функціонально залежний суб'єкт.

В управлінських системах менеджменту соціальної роботи особливого значення набуває технічна взаємозалежність у діях і функціях членів колективу. Так, кожний має чітко виконувати свої функції та домагатися настільки ж чіткого виконання іншими співробітниками їхніх функцій, інакше неможливо домогтися всебічно погодженої й ефективної діяльності. Саме в цьому й полягає вид відносин в системі менеджменту соціальної роботи – технічних відносин. Підкреслимо, що інформаційні відносини – це такі відносини в системі менеджменту соціальної роботи, які пов'язані з однобічними чи взаємними процесами інформування про всі стани об'єкта управління і про зміни цих станів, про які той, що інформує, знає, а той, що отримує інформацію, має знати, щоб мати можливість ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Спеціалізовані відносини – це окремий вид відносин, пов'язаний з поділом праці (тобто з розподілом цілей і дій щодо їхнього досягнення) в управлінні різнобічною конфігурацією діяльності даної соціальної системи – закладу, організації, фірми, установи тощо. Мова йде про зв'язок управляючої підсистеми або окремих її ланок із спеціалізованими компонентами, ланками, дільницями. Спеціалізовані відносини, в свою чергу, можуть приймати різний ступінь інтенсивності. Деякі дільниці або ланки управляючої підсистеми соціальної роботи можуть бути взаємозв'язані з розподілом праці як між собою, так і з керуючою підсистемою загалом.

На основі аналізу наукових джерел зазначимо, що ієрархічні відносини розташовані на різних сходинках (рівнях) управлінської ієрархії (управлінської вертикалі). На думку вчених, процесний підхід дає керівникові змогу структурувати всі професійні дії в певній логічній послідовності. Системний підхід в управлінні кваліфікує об'єкти як системи, що складаються із взаємозалежних частин, кожна з яких робить свій внесок у характеристику цілого. Цей підхід зорієнтований на досягнення цілей системи завдяки вибору та реалізації управлінських рішень. Системний підхід лежить в основі певної організації та передбачає вдосконалення її структури.

Аналіз наукової літератури засвідчує еволюцію ідей наукового управління соціальними системами. Так, адміністративний підхід до управління змінився на менеджмент із позицій школи людських взаємин, потім розвивалися ідеї емпіричної школи управління, школи соціальних систем, «нової школи». В останні роки все частіше увагу вчених привертають ідеї системного підходу як оптимального для сучасного

етапу розвитку соціальної роботи в Україні. Застосування названого підходу в менеджменті соціальної роботи є передумовою результативності роботи організації та її керівника.

Ситуаційний підхід прогнозує, що використання різноманітних методів управління залежить від ситуації. Згідно з окресленим підходом, організація постійно перебуває в таких ситуаціях, на які потрібно реагувати.

На основі наукового аналізу підсумовано, що в системі управління важливу роль відіграють методи менеджменту соціальної роботи, які розробляють і впроваджують професійно компетентні керівники. Дослідження науковців засвідчують, що методи управління – це особливі специфічні прийоми, способи взаємин і взаємодій керівника з виконавцями, що ведуть до вдосконалення всієї системи. Зазначимо, що класифікація конкретних або специфічних методів управління здійснюється в теорії менеджменту соціальної роботи за трьома основними напрямками, що дозволяє виділити три групи методів управлінської діяльності в сфері соціальної роботи: методи управління функціональними підсистемами установ соціальної роботи; методи виконання функцій управління соціальною роботою; методи прийняття управлінських рішень в сфері соціальної роботи [4].

Так, методи управління функціональними підсистемами установ соціальної роботи, що складають першу групу чи перший напрям, пов'язані із структурою установи, в якій здійснюється функціональний розподіл управлінської праці за такими видами діяльності, як організація взаємодії із клієнтами соціальної роботи, маркетинг, інновації, виробництво соціальних послуг, фінанси, персонал. Другу групу методів менеджменту соціальної роботи складають методи виконання функцій управління соціальною роботою. Так, фахівці з планування здійснюють планову функцію, яка передбачає розробку різних прогнозів і планів діяльності установи соціальної роботи. Методи прийняття управлінських рішень складають третю групу класифікації методів менеджменту соціальної роботи, що базується на уявленні процесу управління як сукупності певних етапів і процедур, необхідних для вирішення різноманітних проблем. Відповідно до цього виокремлюються окремі групи методів прийняття управлінських рішень: методи постановки проблем; методи вирішення проблем; методи вибору оптимальних рішень; методи організації виконання прийнятих рішень [5].

Висновки. Узагальнення вищевідзначених положень та реальний управлінський досвід свідчить, що менеджмент соціальної роботи має власні базові проблеми, специфічні підходи і труднощі. Менеджери соціальної роботи, що розуміють, що таке менеджмент як практична дисципліна, можуть бути цілком ефективними управляючими, володіючи компетентністю у використанні методів, засобів та прийомів. **Перспективи подальших розвідок.** У подальших студіях варто зосередити увагу на розробленні моделі формування готовності менеджерів соціальної роботи до інноваційного управління.

Список використаної літератури

1. Крыжко В.В. Основы менеджмента в образовании: теория, практика и психология успешного управления / В.В.Крыжко, Е.М.Павлотенков. – Запорожье: Просвіта, 2000. – 260 с.
2. Мармаза О.І. Стратегічне управління: траєкторія успіху / О.І.Мармаза. – Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 160 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента. Персонал / М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
4. Соціальна робота: менеджмент соціальної роботи / В.П.Андрущенко, І.І.Мигович, В.П.Бех та ін. – К.: ДЦССМ, 2003. – Кн. 7. – 276 с.
5. Соціальний аудит та інспектування: підручник / Т.В.Калінеску, Т.В.Шаповалова, Г.С.Ліхоносова. – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В.Далія, 2013. – 380 с.

Меркулова Наталія

кандидат педагогических наук, преподаватель

Мильчевская Анна

кандидат педагогических наук, преподаватель

кафедра социальной работы, социальной педагогики и дошкольного образования
Мелитопольский государственный педагогический университет
имени Богдана Хмельницкого, г.Мелитополь, Украина

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

В статье раскрыто проблему управленческих отношений в системе социальной работы; проанализированы общие положения и особенности профессиональной подготовки социальных работников; освещены научные подходы менеджмента социальной работы; определены методы управленческой деятельности в системе социальной работы; обоснованы методы управления функциональными подсистемами учреждения социальной работы, методы выполнения функций управления социальной работой, методы принятия управленческих решений в сфере социальной работы.

Ключевые слова: управление, менеджмент, социальная работа, менеджмент социальной работы, управленческие отношения.

Merkulova Nataliya

Candidate of Pedagogical Sciences, Ph.D., Lecturer

Milchevska Anna

Candidate of Pedagogical Sciences, Ph.D., Lecturer

Department of Social Work, Social Pedagogy and Preschool Education Melitopol State Pedagogical University
named after Bohdan Khmelnytsky, Melitopol, Ukraine

MANAGEMENT RELATIONS IN SOCIAL WORK

The article deals with the problem of management relations in the social work; analyzed the overall situation and especially the training of social workers; illuminated scientific approaches of management in social work; defines the methods of management in system of social work; substantiated management methods functional subsystems of the institutions of social work, methods of performance of the functions of the Department of social work, methods of managerial decision-making in the field of social work. In terms of fundamental reform and modernization of the conceptual, organizational and structural bases of national education plays a major role as a managerial activity, which depends on the level of development of social management. Given these developments, it becomes urgent the need for training managers in social work, able to meet the challenges of time to create, perceive and implement innovations, to be competent and mobile on the modern labor market, to have a deep sense of responsibility for the fate of the country, its socio-economic prosperity. Managers in social work understand what management as a practical discipline; can be very effective managers, with competence in the use of methods, tools and techniques.

Key words: management, social work management, social work management relations.