

УДК 364–78:005

**Н. В. МЕРКУЛОВА**

кандидат педагогічних наук, викладач

**Г. С. МІЛЬЧЕВСЬКА**

кандидат педагогічних наук, викладач

Мелітопольський державний педагогічний університет  
імені Богдана Хмельницького

## **ФУНКЦІЇ, ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ПРИНЦИПИ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

*У статті розкрито проблему специфіки професійної діяльності менеджера соціальної роботи; проаналізовано функції: планування, організація, мотивація й контроль; висвітлено закономірності й принципи менеджменту соціальної роботи; визначено особливості професійної діяльності менеджера соціальної роботи.*

**Ключові слова:** менеджмент, менеджмент соціальної роботи, функція, закономірність, принципи, інновація.

Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку України зумовлюють кардинальні змістові зміни в галузі соціального менеджменту. У зв'язку з цим постають цілком нові вимоги до професійної підготовки менеджерів соціальної роботи. Багатогранність освітніх процесів, модернізація вищої освіти України в напрямі її демократизації, гуманізації, реалізації положень Болонського процесу детермінують необхідність підготовки кваліфікаційних фахівців, які спроможні впроваджувати у власній управлінській діяльності здобутки інноваційного характеру.

Особливості підготовки менеджерів схарактеризовано в наукових розвідках В. П. Андрущенко, В. Є. Береки, Н. В. Василенко, Л. М. Ващенко, Т. Б. Волобуєвої, Л. І. Даниленко, І. М. Дичківської, Г. В. Єльнікової, В. В. Крижка, О. І. Мармази, М. М. Окси, Є. М. Павлютенкова, Г. О. Сиротенка, Т. М. Сорочан, Т. І. Сущенко та ін.

**Мета статті** – висвітлити функції, закономірності та принципи менеджменту соціальної роботи.

Специфіка професійної діяльності менеджера соціальної роботи зумовлює необхідність з'ясування функцій управління, вивчення їхньої ролі в процесі вдосконалення інноваційного управління. Є. М. Павлютенков зазначає, що функція управління – це вид діяльності, заснований на поділі й кооперації управлінської праці, для нього характерна певна однорідність, складність і стабільність впливу на об'єкт та суб'єкт управління [11, с. 26].

З'ясовуючи сутність поняття управління, відомі американські вчені М. Альберт, М. Х. Мескон, Ф. Хедоурі диференціюють чотири функції: планування, організацію, мотивацію й контроль [10]. Для обґрунтування їхнього змісту слід проаналізувати кожен з цих функцій із загальноуправлінських позицій. Огляд управлінської літератури доводить, що функція планування в управлінні впливає на раціональну підготовку менеджерів

соціальної роботи до реалізації цілей і завдань організації. Планування охоплює всі аспекти соціальної роботи й передбачає окреслення основних і допоміжних завдань.

Сутність організації як специфічної функції управління полягає в реалізації технічного, економічного, соціально-психологічного та правового аспектів діяльності, а також в описі впорядкування діяльності керівника й виконавців. Змістовий аналіз літератури дає підстави стверджувати, що організація як складник управлінського процесу передбачає створення такої структури, яка б надавала колективові змогу ефективно працювати разом для досягнення поставлених цілей. Так, у посадових інструкціях затверджені функції, обов'язки, права, відповідальність, зв'язки за посадою кожного працівника соціальної роботи. З огляду на виклад підсумуємо, що організація як специфічна функція управління відіграє надзвичайно важливу роль у розвитку інноваційного менеджменту. За результатами аналізу сутнісних характеристик функцій управління виокремлено функцію мотивації. Згідно з поглядами американських учених М. Альберта, М. Х. Мескона, Ф. Хедоурі, мотивація спонукає членів організації до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [10]. Осмислення наукових джерел підтвердило, що мотиваційний компонент організаторської діяльності менеджера є необхідною умовою формування позитивного ставлення кожного працівника до мети роботи, змісту, методів дій з огляду на індивідуальні особливості людей і колективів. Одна з функцій власне управлінського процесу – функція контролю. Необхідно наголосити, що контроль являє собою операційну функцію управління. Сутність контролю полягає в забезпеченні цілеспрямованості й стабільності в професійній діяльності. Вивчення наукової літератури з проблеми менеджменту підтвердило, що за результатами контролю ухвалюють управлінські рішення для регулювання окремого об'єкта, який підлягає контролю. Отже, контроль має важливе значення для ефективного інноваційного управління, яке натомість супроводжуване вдосконаленням роботи з суб'єктами організації.

Досліджуючи підготовку менеджерів соціальної роботи, слід зазначити, що перехід системи з режиму функціонування до режиму розвитку неможливий без певних змін у системі управління. Менеджеру соціальної роботи потрібно організовувати діяльність підлеглих, вивчати й успішно впроваджувати закони, закономірності та принципи менеджменту. Для цього майбутній менеджер соціальної роботи має розрізняти поняття “закон” і “закономірність” в управлінні. Аналіз наукових студій доводить, що поняття “закон” і “закономірність” виражають відношення одного порядку, але вони не тотожні. З огляду на це важливо схарактеризувати закони й закономірності в управлінні. У наукових працях зазначено, що закон є необхідним, стійким, істотним взаємозв'язком, який повторюється між певними явищами в природі, суспільстві й мисленні [9]. На думку М. М. Мартиненко, закони управління повинні відповідати окремим вимогам: відображає загальні стійкі залежності в організації; бути об'єктивною

основою, що віддзеркалює структуру і зміст управління; бути інваріантними до будь-яких організацій [9].

Унаслідок опрацювання наукових джерел виокремлено закони менеджменту, що слугують основою для створення й розвитку організації. Учені О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник описують такі закони управління: спеціалізація управління; інтеграція управління; оптимального об'єднання; централізація й децентралізація управління; демократизації управління; економії часу в управлінні; пропорційного розвитку систем управління [7].

За висловом М. М. Мартиненко, закон розподілу праці витлумачують так: “Цілей організації досягають колективною працею суб'єктів та об'єктів управління” [9]. Згідно із законом зовнішнього доповнення, організації потрібно мати певний потенціал, який був би спроможний компенсувати непередбачені зовнішні впливи. Відповідно до цих положень, посилення впливу факторів зовнішнього середовища ініціює внутрішні потенційні можливості [9].

Закон інерції регламентує те, що ефективність діяльності організації забезпечується інформацією внутрішнього та зовнішнього середовища про результати цієї діяльності [8]. Інерційність організації залежить від складу її елементів, їхньої цілісності та здатності взаємодіяти. М. М. Мартиненко пов'язує закон економії часу з використанням часу на отриманий результат. Цей закон спрямований на те, щоб затратити для досягнення конструктивних і позитивних результатів в організації мінімум часу [9]. Отже, закони управління фіксують єдність різноманітних явищ і сприяють удосконаленню управлінської діяльності в кожному її компоненті.

У контексті з'ясування сутності закономірностей в управлінні необхідно наголосити, що майбутні менеджери соціальної роботи мають їх пізнавати на основі теоретичного аналізу та практичного досвіду. Так, поняття “закономірність” аналізують переважно тоді, коли необхідно акцентувати, що те чи те явище виникло не випадково. Досліджуючи цю проблему, Г. В. Єльнікова описує закономірності, які розкривають основу управлінської діяльності: управління детерміноване закономірностями соціального управління; загальні закономірності управління існують об'єктивно, незалежно від рівня управління, розкривають усталені зв'язки між дією зовнішніх і внутрішніх подразників та реакцією управлінської підструктури; на кожному рівні управління існують часткові закономірності, які відображають специфіку цього рівня через розкриття усталених характеристик зв'язків між особливостями компонентів внутрішньої структури керованої підсистеми й навколишнього середовища; загальні функції управління детерміновані загальними закономірностями процесу управління; – ефективність управління залежить від субординаційної та координаційної узгодженості цілей усіх суб'єктів управління з огляду на реальну ситуацію; на ефективність управлінської діяльності впливає ступінь взаємовідповідності структур керуючої та керованої підсистем; результативність управління залежить від способу взаємодії суб'єктів управління, рів-

ня свободи та періодичності налагодження зворотних зв'язків для спрямування діяльності на досягнення мети [4].

Автори наукових праць обстоюють солідарну позицію стосовно того, що принципи управління – основні правила, положення, відповідно до яких формуються, функціонують і розвиваються системи управління [12]. Термін “принципи управління” уперше запропонував Ф. У. Тейлор у роботі “Принципи наукового управління” (1911 р.). Розвиток менеджменту створив умови для появи низки різноманітних класифікацій принципів управління. Відповідно до цього дослідники В. В. Крижко, Є. М. Павлутенков схарактеризували низку принципів наукового управління: правової захищеності управлінського рішення, оптимізації управління, найменшого впливу, норми керованості, делегування повноважень, відповідностей, автоматичного заміщення відсутнього, першого керівника, одноразового введення інформації, нових завдань, підвищення кваліфікації [6, с. 25].

Принцип правової захищеності управлінського рішення – один з основних у взаємодії з державою. Реалізація цього принципу передбачає ухвалення управлінських рішень лише відповідно до чинних нормативно-правових актів. Принцип оптимізації управління вможливорює поліпшення ефективності керованої системи. Процес розумового поєднання централізації та децентралізації управління ґрунтований на принципі найменшого впливу. Аналізуючи принцип, слід зважати на те, що в ньому проголошена “єдиноначальність” в управлінні: “робітник повинен отримувати наказ тільки від одного безпосереднього начальника” [6, с. 25].

Учені Л. Урвік, А. Файоль зосереджували увагу на дотриманні норми керованості. Л. Урвік дійшов висновку про те, що ідеальна чисельність підлеглих у всіх вищих керівників повинна дорівнювати чотирьом [6]. Наступним у теорії та практиці науки управління є принцип делегування повноважень. Реалізація названого принципу помітна в розподілі серед працівників низки завдань, спрямованих на досягнення цілей організації. Варто зазначити, що межі повноважень регламентовані політикою, процедурами, правилами й посадовими інструкціями. Особливе значення в управлінні має принцип відповідностей. Згідно з окресленим принципом “виконана робота повинна відповідати інтелектуальним та фізичним можливостям виконавця” [6, с. 24]. Більш глибоко зрозуміти сутність управління допомагає принцип автоматичного заміщення відсутньої особи. Аналіз досліджень засвідчує, що заміщення відсутніх осіб (хвороба, відпустка, відрадження) має відбуватися автоматично на основі чинних службових посадових інструкцій і регулюватися формально. Відповідно до цього заміщення відсутньої особи вимагає від виконавця підготовленості й досвіду роботи. Принцип першого керівника ґрунтований на тому, що під час організації виконання важливого виробничого завдання контроль за ходом робіт повинен бути залишений за першим керівником [6]. Принцип одноразового введення інформації відіграє вирішальну роль на всіх етапах управлінського процесу. Реалізація сформульованого принципу дає управ-

лінцям змогу використовувати у своїй роботі великий обсяг достовірної та оперативної інформації. Важливо зазначити, що менеджер повинен не допускати дублювання відомостей. Ефективність управлінської діяльності менеджера суттєвою мірою залежить від оволодіння принципами нових завдань і підвищення кваліфікації. Принцип нових завдань передбачає застосування сучасних систем математичного програмування й технічних засобів оброблення інформації, що допомагають розв'язувати та накопичувати принципово нові й наукові завдання. Реалізація принципу підвищення кваліфікації вможливує подальший розвиток професійних якостей особистості [1; 2; 3; 5].

Осмислюючи процес управління, О. І. Мармаза диференціює принципи менеджменту: глибоке переконання в сучасних етичних цінностях; сильна внутрішня корпоративна культура; цілісний погляд на людину; особисті стимули в роботі; заохочення різних поглядів і консенсус; єдиний статус усіх працівників; постійна підготовка й перепідготовка персоналу; політика повної зайнятості; орієнтація на якість; колегіальне ухвалення рішень; максимальне делегування повноважень; заохочення горизонтальних зв'язків [8].

**Висновки.** Фахова підготовка менеджерів соціальної роботи – обов'язковий складник, що сприяє підвищенню рівня їхньої професійної майстерності й компетентності. За таких умов фахова підготовка менеджерів соціальної роботи набуває особливої актуальності, оскільки має бути спрямована на формування особистості, яка спроможна провадити плідну управлінську діяльність у сучасних умовах.

Так, за нових економічних умов, у яких живе наша країна, особливої уваги потребують знання функцій, закономірностей і принципів економічного розвитку, зокрема основ менеджменту, що дають змогу керівникам галузі впевнено ухвалювати управлінські рішення, обирати стратегію й тактику розвитку соціальної роботи, раціонально використовувати матеріальні, фінансові та людські ресурси.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми специфіки професійної діяльності менеджера соціальної роботи. У подальших студіях варто зосередити увагу на розробленні технологій формування готовності менеджерів соціальної роботи до інноваційного керівництва, на розвитку управлінської компетентності майбутніх керівників у галузі соціальної роботи.

#### **Список використаної літератури**

1. Битинас Б. Краткий словарь терминов по социальной работе / Б. Битинас // Социальная педагогика и социальная работа за рубежом / под ред. В. Г. Бочаровой и А. Н. Дашкиной. – Москва, 1991. – Вып. 1. – С. 103.
2. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. – Харків : Основа, 2007. – Вип. 3 (51). – 176 с.
3. Діденко В. М. Менеджмент : підручник / В. М. Діденко. – Київ : Кондор, 2008. – 584 с.

4. Єльнікова Г. Ключові компетентності керівника навчального закладу (Діалог з науковцем) / Г. Єльнікова // Джерела. Науково-методичний вісник. – 2010. – № 3–4 (63–64). – С. 7–10.
5. Коваль Л. Г. Соціальна педагогіка : навч. посіб. / Л. Г. Коваль, І. Д. Зверева, С. Р. Хлебик. – Київ : ІЗМН, 1997. – 392 с.
6. Крыжко В. В. Основы менеджмента в образовании: теория, практика и психология успешного управления / В. В. Крыжко, Е. М. Павлютенков. – Запорожье : Просвіта, 2000. – 260 с.
7. Кузьмін О. Є. Основы менеджменту / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Київ : Академвидав, 2003. – 416 с.
8. Мармаза О. І. Стратегічне управління: траєкторія успіху / О. І. Мармаза // Управління школою. – 2006. – Вип. 12 (48). – 160 с.
9. Мартиненко М. М. Основы менеджменту / М. М. Мартиненко. – Київ : Каравела, 2005. – 496 с.
10. Мескон М. Основы менеджмента. Персонал / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело, 1992. – 702 с.
11. Павлютенков Є. М. Мистецтво управління школою / Є. М. Павлютенков. – Харків : Основа, 2011. – 320 с.
12. Соціальна робота : навч. посіб. / за ред. В. П. Андрущенко. – Київ : ДЦССМ, 2003. – 372 с.

*Стаття надійшла до редакції 02.09.2015.*

---

**Меркулова Н. В., Мильчевская А. С. Функции, закономерности и принципы менеджмента социальной работы**

*В статье раскрывается проблема специфики профессиональной деятельности менеджера социальной работы; проанализированы функции: планирование, организация, мотивация и контроль; освещены закономерности и принципы менеджмента социальной работы; определены особенности профессиональной деятельности менеджера социальной работы.*

**Ключевые слова:** менеджмент, менеджмент социальной работы, функция, закономерность, принципы, инновация.

**Merkulova N., Milchevska G. Functions, Laws and Management Principles of Social Work**

*The article deals with the problem of specific professional manager of social work; analyzes functions: planning, organization, motivation and control; highlights the patterns and principles of social work management; the features of professional activity of Manager of social work.*

*Training managers of social work is a mandatory component that contributes to the improvement of their professional skills and competence. So, professional training the managers of social work is of particular relevance, since it must be aimed at formation of personality, which is able to conduct productive management activity in modern conditions.*

*In the new economic environment, special attention should be given to knowledge functions, regularities and principles of economic development, in particular management framework, enable industry leaders to confidently make decisions to choose the strategy and tactics of development of the educational system, rational use material, financial and human resources.*

*In the conditions of modernization of management, managers of social work choose the leading direction of this innovation, predicts flexibility of control and radical restructuring. From the effectiveness of the innovation management, to a significant extent depends not only the functioning of the system, and in general its final result.*

**Key words:** management, management of social work, function, regularity, principles, innovation.