

tyam psihologii] / Soldatova G.U., Shaygerova L.A., Kalinenko V.K., Kravtsova O.A. – M. : Smyisl, 2002. – 479 c.

16. Rimsha S.V. Psihovegetativni skladovi trivozhnosti u dltey Iz psihosomatichnimi rozladami ta smeynouy derivatsiEyu / S.V. Rimsha, S.V. Teklyuk, I. L. Luk'yanovich // UkraYinskiy vIsnik psihonevrologiYi. - 2012. - T. 20, Vip. 4 (73). - S. 71-73.

17. Rimsha S.V. Kliniko-flzologichni osnovi psihosomatichnih splvVdnoshen v dityachomu vItsi / S.V. Rimsha, N.M. Smolko, D.G. Smolko // Biomedical and Biosocial Anthropology. - 2010. - # 15. - S. 104-108.

18. John W. Green and Lynn S. Walker – Psychosomatic problem and stress in adolescence/ pediatric clinics of North Americ,2007, Vol. 44, N. 6.

Getta E.N., Kovaleva O.V.

HEALTH OF CHILDREN AND ADOLESCENTS WHO ARE IN CONDITIONS OF FORCED MOVEMENT, FROM A POSITION OF DEVELOPMENT OF PSYCHOSOMATIC DISORDERS

The article analyzes the dynamics of the somatic health of children and adolescents in recent years, the peculiarities of the influence of the transformation of the socio-economic and political formation on the health of the younger generation, the tendency to form a risk group for the development of psychosomatic disorders among children and adolescents in conditions of forced displacement. The relationship between the stress state of a person, and in particular, children and adolescents and the formation of psychosomatic disorders, is reflected. The importance of identifying mental maladjustment disorders at the prenosological stage is substantiated. The main directions of medical and social support of children and adolescents who are at risk of psychosomatic disorders are identified.

Key words: health, children, adolescents, forced migrants, psychosomatic disorders.

Гетта Олена Миколаївна – кандидат медичних наук, доцент кафедри здоров'я людини та фізичного виховання Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк;

Ковальова Олена Володимирівна – старший викладач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк.

УДК 159.92

Горобець А.І., Галімов Д.В., Ісакова О.Ю., Фрольченко І.Ю.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

В статті представлені інноваційні підходи до управління соціальним закладом. Показано проблеми освітніх установ педагогічної системи. Узагальнення моделей управління. Показано специфіку управління керівника його цілі, причини, які викликають необхідність впровадження інновацій в організацію

Ключові слова: моделі стратегії, концепції управління.

Постановка проблеми. Розвиток напрямку управління в педагогічній науці розпочався у другій половині ХХ століття. Це напрям педагогіки, який вивчає аспекти управлінської діяльності в соціальних закладах.

Реалії сьогодення показують, наскільки сучасному керівнику необхідні знання з теорії та практики управління. Це потребує нової професійної компетентності. Щоб бути ефективним, управління закладом освіти має спиратись на сучасні наукові підходи, перспективний педагогічний досвід. Сучасна наука пропонує підходи управління, які ґрунтуються на теорії управління людськими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідність впровадження управлінських інновацій обумовлена створенням на підприємствах адаптованого організаційно – економічного механізму, орієнтованого на розробку і модернізацію перспективної, конкурентоспроможної продукції та технологій, перебудову організаційно- планової підготовки виробництва, підвищення рівня автоматизації проектування, зміну стилю управління комунікаційної та ціновою політикою.

Теорія управління, яка вирішує задачу забезпечення ефективності управлінського процесу, представлена в працях вітчизняних і зарубіжних вчених: М. Альберта, В.Г. Афанасьєва, М. Мескона, А. Файоля, Ф. Хедоурі та інших.

Проблеми освітніх установ як педагогічної системи, питання управління педагогічними системами, необхідність застосування наукових підходів відображені в роботах: А.К. Бондаренко, В.П. Беспалько, Ш.М. Волобуєвої, Т.П. Колодяжної, Ю.А. Конаржевського, В.Ю. Крічевського, Н. В. Кузьміної, В.С. Лазарєва, Г.П. Новікової, С.В. Савінової, В.П. Сімонова, І.А. Селіверстової, І. В. Тімофєєвої, Р.Х. Шакурова та інших науковців.

Мета статті – розкрити інноваційні підходи до управління соціальним закладом.

Термін «управління» широко застосовується в різних сферах людського життя, проте не завжди розуміється правильно. І на побутовому рівні, і серед керівників, і в наукових колах важливо розуміти сутність управління.

Управління, в найзагальнішому сенсі, є вплив на кого-небудь (що-небудь) з метою зміни (збереження) його стану, поведінки або дії. Іншими словами, при всьому різноманітті підходів до розуміння управління суть всякого управління зводиться до керуючого впливу.

Головна думка полягає в тому, що якщо немає керуючого впливу керівника, якщо немає результатів такого впливу, якщо керівник не вміє домагатися бажаних змін в системі управління, то немає і управління, є лише вмiла його імітація, маніпулювання свідомістю підлеглих і громадськості. [1]

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Найбільш загальна модель системи управління організацією включає два основних елементи: суб'єкт і об'єкт управління, пов'язані між собою каналами прямого і зворотного зв'язку, за якими за допомогою сил і засобів управління здійснюється управлінський вплив, в тому числі сприймається вплив зовнішнього і внутрішнього середовища, забезпечуючи тим самим функціонування (працездатність) цієї системи.

Суб'єкт управління – керуючий елемент (ланка) системи управління, який генерує процес її функціонування, надаючи керуючий вплив на інші елементи цієї системи. І від того, хто і як управляє, в значній мірі залежить ефективність діяльності організації.

Залежно від положення суб'єкта в тій чи іншій системі управління розрізняють два основних види управлінської діяльності.

Перший вид управлінської діяльності, який можна назвати управлінням в індивідуальній діяльності, або індивідуальним самоврядуванням, є невід'ємним компонентом самої виробничої діяльності (планування робочих операцій, контроль справності використовуваних приладів і інструментів і т.п.).

Другий вид управлінської діяльності – управління як відносно самостійний вид службової діяльності, що з'явилося в результаті спеціалізації праці і має на меті створення необхідних умов для спільної роботи колективу за рішенням загальних завдань [3].

В управлінській діяльності мета забезпечує концентрацію сил співробітників і самого керівника на те, що повинно бути досягнуто в даний час і в даному місці, на тій чи іншій ділянці. Без чітко поставленої мети не може бути ефективного контролю за ходом і результатами процесу управління.

Існують кілька моделей стратегії управління:

- управління на основі контролю – використовується, коли передбачається стабільний розвиток тієї чи іншої системи управління і умов її функціонування;
- управління на основі екстраполяції – застосовується, коли на перспективу прогнозується прояв таких же тенденцій, як і в минулому періоді;
- управління на основі розробки принципово нових стратегій – застосовується, коли стають очевидними нові тенденції розвитку обстановки, самої організації;
- управління на основі прийняття оперативних рішень – використовується при виникненні несподіваних ситуацій, різко змінюють обстановку, характер і основні напрями діяльності організації в цілому або найважливіших напрямів її діяльності.

Успіх роботи будь-якого керівника значною мірою залежить від того, наскільки правильно він розуміє своє місце в системі управління діяльністю очолюваного органу (підрозділу).

Специфіка посадового становища керівника обумовлена низкою обставин [2].

1. У діяльності керівника представлені практично всі основні функції управління діяльністю очолюваного колективу.

Управління – не тільки прийняття рішень (що, безумовно, є прерогативою керівника). Це і підготовка рішень, організація їх виконання, проведення аналітичних досліджень, кадрова робота, інформаційне забезпечення і здійснення ряду інших управлінських функцій, без яких неможливо управління діяльністю колективу.

2. Керівник – єдина посадова особа в організації, наділене при призначенні на посаду певними владними повноваженнями, що володіє правом віддавати підлеглим в межах своєї компетенції накази, вказівки, розпорядження, обов'язкові для виконання

3. Керівник несе особисту відповідальність за стан справ в органі (підрозділі) в цілому – не тільки за результати його діяльності, але і за морально-психологічне стан очолюваного ним колективу.

4. Кожен керівник при виконанні своїх управлінських функцій виступає як повноважний представник очолюваного колективу не тільки у вищих органах управління, а й у взаємодії з органами державного управління, правоохоронними та іншими органами того ж рівня, в тій чи іншій мірі ототожнює себе з колективом, відстоює його інтереси.

5. Керівник одночасно є не тільки суб'єктом системи управління діяльністю довіреного органу (підрозділу), а й об'єктом управління в рамках системи управління більш високого рівня, стоїть у ряду собі подібних.

6. Для діяльності керівника характерні велика кількість, різноманітність і короткочасність виконуваних операцій і тому його праця відрізняється особливою складністю і психологічною напруженістю.

Зазначені обставини визначають і авторитет керівника, який розуміється як інтегруюча характеристика його професійних, особистих і ділових якостей, що відображає їх оцінку більшістю оточуючих (насамперед, підлеглими).

У даний час для того, щоб вижити на ринку, організації повинні діяти швидко. У цих умовах критично важливо постійно розробляти і впроваджувати на підприємствах нові методи і структури управління, тобто безперервно впроваджувати інновації в управлінську діяльність організації.

Під управлінськими інноваціями в даний час розуміється нова управлінська технологія або новий бізнес-процес. В основному «інновація» створюється шляхом реформування існуючих управлінських систем, технологій, процесів.

Управління інноваційним розвитком розглядається як елемент загального стратегічного розвитку організації. Його сенс полягає в постановці цілей і завдань інноваційної діяльності, визначенні способів їх досягнення, розробки і реалізації інноваційної програми, в формуванні інноваційного потенціалу організації [5].

Цілями управління по відношенню до впровадження інновацій в організацію є наступні [1]:

- 1) добитися прийняття цієї інновації;
- 2) відновити групову рівновагу і особистісне пристосування, порушене рівновагою.

Не всі інновації є потрібними й обов'язковими в організації, тому керівники зобов'язані пересвідчитися, що в даних інноваціях є потреба.

Характер і глибина проведених змін в організації зобов'язані враховувати стадію життєвого циклу організації, адже кожній стадії властиві власні характерні процеси [1].

Причини, які викликають необхідність впровадження інновацій в організацію:

- Зовнішні (зміни в загальному і специфічному середовищі організації, зміни в економічній ситуації, зміни в державному регулюванні, зміни технологічній складовій, зміни в міжнародних аспектах, зміни в соціально-культурних компонентах, результати розвитку організації);
- Внутрішні (наслідок прямого або непрямого впливу змін у зовнішньому середовищі, результати розвитку організації).

В даний час налічується велика кількість підходів до здійснення управлінської діяльності, що базуються на загальних поглядах на місце і роль управління, що склалися в світі.

Існуючі концепції управління можна умовно розділити на 3 групи:

- технократичні;
- людиноцентристського;
- синтетичні.

В даний час триває активний пошук управлінських технологій і методологічних підходів до управління. Різноманітність існуючих в управлінні освітньою установою підходів пов'язано в першу чергу зі складністю об'єкта управління – соціального закладу, а також обумовлено акцентуацією виділення напрямків в управлінні ним.

Для того, щоб управлінський процес протікав нормально, необхідне дотримання такого важливого принципу як забезпечення єдності прав і відповідальності в кожному його ланці. Надлишок прав порівняно з відповідальністю призводить на практиці до управлінського сваволі, а недолік паралізує ділову активність та ініціативу працівників.

Необхідність впровадження інновацій в управлінську діяльність організації пов'язана із невідповідністю процесу управління потребам, зумовлена середовищем її функціонування.

Висновки. Впровадження інновацій в управлінську діяльність організації допомагає уникнути таких негативних ефектів і чинників, як зниження продуктивності, активний і пасивний супротив змінам, виключення працівників з трудового процесу, конфлікти в колективі, професійне виснаження, звільнення працівників за власним бажанням, повільне засвоєння змін, ухилення від роботи тощо.

Література

1. Краевский В.В., Бережнова Е. В. Методология педагогики: новый этап: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В.В. Краевский, Е.В. Бережнова. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 400 с.

2. Социальное управление: Словарь-справочник. /Под ред. В.И.Добренкова, И.М.Слепенкова. – М.: Издательство МГУ, 1994. – 208 с.

3. Управління загальноосвітнім навчальним закладом у сучасних умовах / за ред. А.Ф. Шегеди. - Х. : Основа, 2015. - 128с.

4. Чупрасова В. И. Современные технологии в образовании / В.И. Чупрасова. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2000. – 204 с.

5. Шамова Т.И., Давыденко Т.М., Шибанова Г.Н. Управление образовательными системами: учебное пособие для вузов / Т.И. Шамова и др. – М.: Академия, 2002. – 384 с.

Транслітерація

1. Kraevsky V.V., Berezhnova E.V. Methodology of pedagogics: a new stage: a manual for students of higher educational institutions / V.V. Kraevsky, E.V. Berezhnova. - M.: Publishing Center "Academy", 2006. - 400 p.

2. Social management: Vocabulary reference. / Ed. V.I. Dobrenkov, I.M. Slepencova. - M.: Publishing House of Moscow State University, 1994. - 208 p.

3. Management of the initial mortgage in the central bank / ed. A.F. Shegedi. - H.: Basis, 2015. - 128s.

4. Chuprasova V. I. Modern technologies in education / V.I. Chuprasov. - Vladivostok: FIDU TIDOT, 2000. - 204 p.

5. Shamova T.I., Davydenko T.M., Shibanova G.N. Management of educational systems: a textbook for universities / T.I. Shamov - M.: Academy, 2002. - 384 p.

Gorobets A.I., Galimov D.V., Isakova O.Yu., Frolchenko I.Yu., INNOVATSIYNI PIDKHODI TO UPRAVLINNYA SOTSIALNIM ZAKLADOM

In the statute presented inovatsiyni pidhodi to manage social mortgage. Showing problems osvithih install pedagogic system. Usagalnennya control models. It is shown to the specificity of the management of the center of the young person, cause, or that it is necessary to pay attention to the organization.

Key words: *models of strategies, concepts of management.*

Горобець Аліса Ігорівна – магістрант 2 курсу спеціальності «Менеджмент» (спеціалізація «Управління соціальним закладом») Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Северодонецьк;

Галімов Дмитро Віталійович – магістрант 2 курсу спеціальності «Соціальне забезпечення» (спеціалізація «Управління соціальним закладом») Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Северодонецьк;

Ісакова Оксана Юрїївна – магістрант 2 курсу спеціальності «Соціальне забезпечення» (спеціалізація «Управління соціальним закладом») Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Северодонецьк;

Фрольченко Ірина Юрїївна – магістрант 2 курсу спеціальності «Соціальна робота» Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Северодонецьк.

УДК 159.92

Драньова І.І., Добровольська Н.А.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТВОРЧОЇ МОЛОДІ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті розглянуто особливості соціального захисту в сфері зайнятості творчої молоді в Україні. Проаналізовано основні аспекти превентивної та оперативної соціальної підтримки творчої молоді в сфері зайнятості, її форми та методи. Представлено результати моніторингу проблем працевлаштування молодих фахівців в сфері соціальної роботи.

Ключові слова: безробітна молодь, соціальний захист, соціальна підтримка, превентивний та оперативний соціальний захист, моніторинг.

Постановка проблеми. Молодь сьогодні перебуває у центрі міжнародних, соціальних, економічних і політичних подій. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє країни і світового співтовариства. У сучасному суспільстві безробіття молоді є однією з найгостріших соціальних проблем в Україні. Молодь – це той ресурс, який повинен сприяти вирішенню цих проблем, тому особливого значення набуває питання щодо удосконалення процесу регулювання зайнятості молоді через інституційний вплив держави на ринки освіти та зайнятості завдяки спеціальному механізмові соціального захисту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням безробіття серед молоді присвячені роботи відомих вітчизняних учених О. Амоші (соціалізація економіки, соціальна орієнтація ринкових трансформацій тощо), Н. Борецької (проблеми соціального захисту населення), С. Злупка (поведінка економічної самочинності та підприємливості в системі сучасного українського виховання), Ю. Гетьманенко, К. Тахтарової, Л. Шевченко, О. Горячої і Ю. Серьогіна (проблеми безробіття в Україні), Н. Фагеєнко і О. Чурилової (причини, види та наслідки безробіття) й ін.. Однак у науковій літературі недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані із розробкою комплексного підходу до регулювання молодіжної зайнятості з урахуванням засад розвитку сучасного соціального захисту.

Мета статі полягає у висвітленні пропозицій щодо розвитку системи соціального захисту молоді в сфері зайнятості в Україні та результатів моніторингу проблем працевлаштування студентів – майбутніх соціальних працівників.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Поняття «молодь» у науковій літературі визначається, як: громадська диференційована, соціально-демографічна спільнота, якій притаманні специфічні фізіологічні, соціально-психологічні, теоретико-пізнавальні, культурно-освітні властивості, що характеризують її біосоціальне дозрівання, як здійснення самовираження внутрішніх сутнісних сил і соціальних якостей [7]; соціально-демографічна група, що має специфічні соціальні й психологічні риси, які визначаються як віковими особливостями молодих людей, так і