

Акіншева І. П. Агенти політичної соціалізації

Дана стаття аналізує агентів, які впливають на формування політичної соціалізації. До агентів політичної соціалізації належать сім'я, ровесники, однокурсники, сусіди по гуртожитку, система освіти в цілому, церква, професійні, студентські організації, культурні й спортивні об'єднання й т. ін.

Ключові слова: соціалізація, політична соціалізація, агенти політичної соціалізації, сім'я.

Акиншева И. П. Агенты политической социализации

Данная статья анализирует агентов, которые влияют на формирование политической социализации. К агентам политической социализации относятся семья, ровесники, однокурсники, соседи по общежитию, система образования в целом, церковь, профессиональные, студенческие организации, культурные и спортивные объединения и т.п.

Ключевые слова: социализация, политическая социализация, агенты политической социализации, семья.

Akinsheva I. P. Agents of political socialization

In the article were analyzed agents which influence on forming of political socialization. To the agents of political socialization family, persons of the same the age, однокурсники, neighbours, belong on a dormitory, system of education on the whole, church, professional, student organizations, cultural and sporting associations, etc.

Keywords: socialization, political socialization, agents of political socialization, family.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2012 р.

Прийнято до друку 27.04.2012 р.

УДК 364-781.5

Є. Г. Дєдов

САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

У практиці соціальної роботи першорядною є проблема ефективності як співвідношення цілей, витрат і коефіцієнту корисної дії у наданні клієнтам відповідної допомоги. Вищесказане пояснюється тим, що соціальні служби не мають достатніх ресурсів, не вистачає кадрів соціальної роботи, соціальні працівники перевантажені працею.

За цих обставин вагомим і оптимізуючим фактором соціальної роботи виступає соціальний працівник, здатний керувати власним робочим навантаженням.

Менеджмент соціальної роботи структурно містить в собі напрям самоменеджменту. Саме самоменеджменту ми і приділяємо увагу в даній статті. Одним з напрямків розвитку закладу соціальної роботи, який впливає на ефективність надання соціальної допомоги є самоменеджмент – робота управлінського персоналу із підвищення своїх особистісних та організаційних характеристик. За свідченням науковців резерви людського фактора знаходять своє втілення в самоменеджменті.

Проблемі самоменеджменту присвячено цілий ряд праць науковців. До них відносять насамперед праці М. Вудкока, Д. Френсіса, Х. Швальбе, Л. Зейварта, В. Андреева, А. Хроленка. Інші науковці підкреслюють важливість і актуальність цього питання в соціальній роботі (В. Сідоров, М. Головатий, М. Лукашевич). Таким чином, проблема самоменеджменту в соціальній роботі слабо вивчена.

Метою даної статті є розкриття теоретичних аспектів самоменеджменту та обґрунтування можливості використання комплексу прийомів самоменеджменту в соціальній роботі.

Самоменеджмент як новий напрям сучасного менеджменту виник у відповідь на зміни в управлінні сучасними бізнес-структурами. Ці зміни проявляються в наступному:

1. Зростання масштабів змін на підприємствах обумовлює засвоєння менеджерами нових підходів та навичок управління, а також необхідність саморозвитку.
2. Стреси, невизначеність майбутнього вимагає від керівників умінь керувати собою.
3. Сучасні умови управління закладами, фірмами вимагають від керівників опанування сучасних управлінських прийомів, вимагає об'єктивної оцінки власного потенціалу, розвиток необхідних знань та вмінь.

Зміни, що відбуваються в навколишньому світі, підвищують вимоги до управлінського персоналу, його професіоналізму, кваліфікації. За цих умов постійне підтримання свого зростання і розвитку стає необхідним для кожного менеджера.

В Україні в умовах перехідної економіки та необхідності розвивати нові управлінські традиції саморозвиток персоналу соціальної роботи є необхідною умовою виживання соціальної сфери в ринкових умовах. За свідченням німецького спеціаліста з управління Х. Швальбе досягнення успіху в управлінні будь-якою діяльністю вимагає вміння керувати собою [1, с.11].

Вітчизняні спеціалісти теоретично обґрунтували два режими управління соціальними закладами: режим функціонування і режим розвитку. Персонал організації має постійно розвиватися. Щоб персонал міг переключати власну увагу на саморозвиток, потрібно створювати умови для цього. Тому виникає потреба мотивації персоналу, потреба мотивації творчого потенціалу кожного працівника, що відкриває перспективи для реалізації індивідуальної ділової кар'єри. Виникає

нагальна потреба у побудові такої системи мотивації, при якій запропонований набір стимулів має сприйматися працівниками, породжувати внутрішні мотиви до саморозвитку.

В літературі з управління за останні двадцять років представлений ряд праць з теорії і практики самоменеджменту. Багато концепцій побудовано на ідеї представлення систем прийомів та методів самоменеджменту.

Так, концепція самоменеджменту Л. Зейварта відображає ідею економії керівником власного часу. Дещо інакше, з психологічних позицій стоїть В. Андрєєв. Концепція самоменеджменту автора виходить з ідеї саморозвитку творчої особистості. Педагогічні аспекти розкриває концепція самоменеджменту за М. Вудкоком та Д. Френсісом. В основі авторської концепції лежить ідея подолання власних обмежень у знаннях та вміннях. Німецький дослідник Хайнц Швальбе обґрунтував ідею самоменеджменту на основі досягнення ділового успіху. Спеціаліст із проблем самоменеджменту А. Хроленко обґрунтував концепцію, в основі якої лежить ідея підвищення особистої культури ділового життя.

Таким чином, самоменеджмент варто розглядати як послідовне й цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів та технологій самореалізації саморозвитку свого творчого потенціалу.

Принципи та методики самоменеджменту мають певну цінність для менеджменту соціальної роботи. Адже вони несуть методологічні можливості та сприяють розвитку професіоналізму в соціальній роботі, мотивації персоналу.

Більшість іноземних спеціалістів із соціальної сфери розглядають самоменеджмент як комплекс взаємопов'язаних прийомів та навичків, які дозволяють:

- визначити пріоритети в наданні соціальних послуг;
- планувати й контролювати їх обсяг та якість;
- ретельно продумати і розподілити необхідний робочий час;
- вдосконалювати свій професійний рівень;
- здійснювати діяльність поза організацією та зсередини організації (наприклад, надавати інформацію у вигляді звітів, доповідних записок, довідок; приймати участь в робочих зборах персоналу й т. п.)

Перший прийом самоменеджменту, що заслуговує на увагу під час підготовки соціальних працівників та в управлінні соціальною роботою, це встановлення пріоритетів у виконанні робочих завдань. Пропонується записувати в будь-якому порядку всі завдання, що потрібно виконати протягом майбутнього тижня (робочого дня). Уважно вивчивши отриманий масив, потрібно розсортувати завдання на три групи: А, Б, В.

Завдання групи А – надтермінові і важливі, що підлягають негайному і безумовному виконанню.

Завдання групи Б - важливі завдання, які потрібно виконати у найближчий час.

Завдання групи В – найменш важливі завдання, які можна тимчасово відкласти або доручити іншим співпрацівникам [2, с.151].

Другий прийом самоменеджменту припускає вміння розподіляти робочий час. Необхідно передбачити, щоб в структурі робочого часу були представлені три компоненти:

- 1) Час для виконання запланованих завдань (запланована активність, що займає 60% всього робочого часу);
- 2) Резервний час (непередбачена активність, 20% робочого часу);
- 3) Час для професійного вдосконалення (творча активність, 20% робочого часу) [3, с. 231].

Підводячи підсумки вищесказаному, підкреслимо, що соціальний працівник працює вісім годин на день. Відповідно бюджет часу, який розподіляє соціальний працівник на заплановану активність, складає п'ять годин, на непередбачену й творчу активність він має виділяти близько півтори години на день.

Наступний, третій прийом, полягає в умінні розподіляти повноваження. Передача повноважень визначається науковцями як процес, в результаті якого люди отримують більше простору або влади у здійсненні власної роботи й контролю в даній галузі, в результаті чого їх відповідальність підвищується [4, с. 209].

Спеціалісти із самоменеджменту підкреслюють необхідність формування готовності до передачі повноважень й готовності до роботи в рамках розширених повноважень. Цей процес має відбуватися послідовно. Недостатній рівень цих видів готовності повинен компенсуватися відповідними тренінгами, які має пройти весь персонал соціальної служби – керівники служб, польові працівники, волонтери. Таким чином, в умовах конкретної соціальної служби передача повноважень відбувається від керівника до підлеглого персоналу й підготовлених волонтерів (з'являється можливість використання власних підходів в інтересах організації та клієнтів соціальної служби).

Специфічним є четвертий прийом, що припускає підтримання працездатності протягом робочого дня. Спеціалісти із самоменеджменту вважають даний прийом важливою складовою практичного самоменеджменту. Враховуючи рекомендації спеціалістів, до числа відповідних рольових дій варто включати: підтримання фізичного здоров'я (слідкувати за власною вагою, не перевантажувати себе фізично, уникати шкідливих звичок); підтримання психічного здоров'я та розвиток емоційної сфери (визнавати й виражати відчуття, що переживаються; встановлювати й підтримувати тісні особисті відношення із оточуючими; вчитися на власних помилках); подолання життєвих труднощів (управління власними стресами; вміння розслаблятися) [5, с. 50-58].

Останній прийом самоменеджменту – це підведення підсумків конкретного робочого дня. Спеціалісти рекомендують застосовувати простий, але ефективний метод, що називають “методом п’яти пальців”:

М (мізинець) – розумовий процес: які знання, досвід я сьогодні отримав? Б (безіменний палець) – близькість мети: що я сьогодні зробив й чого не досягнув? С (середній палець) – настрої: яким був сьогодні мій переважаючий настрій? У (вказівний палець) – послуга, допомога: чим я сьогодні допоміг іншим людям? Б (великий палець) – бадьорість, фізична форма: яким було моє самопочуття? [6, с. 131].

Таким чином, соціальні працівники повинні засвоювати прийоми самоменеджменту. Автономізація ролі керівника власного навантаження має велику важливість, бо шанобливо підкреслює значимість людського професійного фактору в соціальній роботі. Для ефективності самоменеджменту необхідне дотримання системи самооцінки особистості, яка базується на чотирьох основних аспектах людської натури: 1) яким чином ми взаємодіємо з оточуючим світом і куди спрямовуємо свою енергію; 2) якого роду інформацію ми сприймаємо насамперед і легше всього; 3) як ми приймаємо рішення; 4) визнаємо ми за краще жити в конкретному, упорядкованому світі (приймаючи рішення), чи у більш вільному, динамічному (вивчаючи можливі варіанти).

Перспективою подальших досліджень є розробка єдиної технології самоменеджменту, необхідної й доцільної в соціальній роботі, яка буде враховувати специфіку саме цього виду діяльності.

Список використаної літератури

1. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М. : Прогресс-Интер, 1993. – 240 с. **2. Энкельман Н. Б.** Преуспевать с радостью / Н. Б. Энкельман– М. : СП «Интерэксперт», Экономика, 1993. – 268 с. **3. Самыгин С. И.** Психология управления : учеб. пос. / С. И.Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 512 с. **4. Армстронг М.** Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с. **5. Вудкок М.,** Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М. : Дело, 1991. – 320с. **6. Овчарова Р. В.** Справочная книга социального педагога / Овчарова Р. В. – М. : ТЦ «Сфера», 2001. – 480 с.

Дєдов Є. Г. Самоменеджмент в соціальній роботі

В статті підкреслюється актуальність питання, пов’язаного із керівництвом власним робочим навантаженням (самоменеджмент), відображений взаємозв’язок самоменеджменту із діловою кар’єрою соціального працівника та мотивацією персоналу соціальних служб. Запропоновані в статті концепції самоменеджменту дозволяють оцінити ступінь розробленості проблеми. Розглянуті в статті методики

самоменеджменту несуть в собі методологічні можливості й сприяють розвитку професіоналізму. Обґрунтована необхідність застосування прийомів самоменеджменту в соціальній роботі.

Ключові слова: самоменеджмент, прийоми самоменеджменту, концепції самоменеджменту.

Дедов Е. Г. Самоменеджмент в социальной работе

В статье подчеркивается актуальность вопроса, связанного с руководством собственной рабочей нагрузкой (самоменеджмент), отражена взаимосвязь самоменеджмента с деловой карьерой социального работника и мотивацией персонала социальных служб. Предложенные в статье концепции самоменеджмента позволяют оценить степень разработанности проблемы. Рассмотренные в статье методики самоменеджмента несут в себе методологические возможности и способствуют развитию профессионализма. Обоснована необходимость применения приёмов самоменеджмента в социальной работе.

Ключевые слова: самоменеджмент, приёмы самоменеджмента, концепции самоменеджмента.

Dedov E. G. Self-management in social work

In article the urgency of the question connected with a management by own working loading (self-management) is underlined, the interrelation of self-management with business career of the social worker and motivation of the personnel of social services is reflected. The concepts of self-management offered in article allow to estimate degree of a readiness of a problem. The techniques of self-management considered in article bear in themselves methodological possibilities and promote professionalism development. Necessity of application of receptions of self-management for social work is proved.

Key words: self-management, receptions of self-management, the self-management concept.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2012 р.

Прийнято до друку 27.04.2012 р.