

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-241-1-10>

Літязга І. В.

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальних технологій
Житомирський державний університет імені Івана Франка
м. Житомир

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ» ДЛЯ СТУДЕНТІВ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»**

У розділі проаналізовано вивчення навчальної дисципліни «Менеджмент соціальної роботи» для студентів спеціальності 231 Соціальна робота. Аргументацією вивчення даної навчальної дисципліни є актуальність управління закладами соціальної сфери в сучасних умовах розвитку та становлення суспільства, яке має бути спрямоване на ефективну діяльність соціальних працівників щодо роботи з різними групами клієнтів. Розглянуто процес викладання навчальної дисципліни «Менеджмент соціальної роботи», у ході якого необхідно враховувати загальну кількість годин та модулів, які розраховані на лекційні, практичні заняття та самостійну роботу. Але, проблемою є зміна годин у навчальних планах в різні роки. У зазначеному розділі монографії представлено навчальний матеріал згідно розписаних нижче модулів щодо засвоєння теоретичних та практичних матеріалів, які відображені у силабусі та навчальній програмі вивчення освітньої компоненти. Зокрема, описано теоретичні та практичні засади менеджменту соціальної роботи, а саме: сутність та історичні засади розвитку менеджменту соціальної роботи в Україні, методологію та структурні компоненти, рівні, на яких розглядається менеджмент соціальної роботи, його ресурсне забезпечення та ін. У результаті проаналізовано два модулі вивчення зазначеної навчальної дисципліни, які представлені у розділі монографії у вигляді двох параграфів.

Вступ

На сьогодні, враховуючи сучасні умови становлення та розвитку суспільства діяльність закладів соціальної сфери спрямована на захист та надання соціальних послуг людям, які опинились у складних життєвих обставинах. За останній період в Україні багато уваги приділяється соціальним проблемам населення на різних вікових етапах життя людини. Соціальна політика держави (її активна і пасивна частини) спрямована на вирішення життєвих проблем людини, що пов'язані з її статусом у суспільному житті в сучасних умовах, наданням їй певних соціальних гарантій, які враховуватимуть особливості різних груп та верств населення. Надання відповідних соціальних послуг здійснюється на основі правових документів. Тому, професійна діяльність закладів соціальної сфери має керуватись нормативно-законодавчою базою України щодо надання соціальної допомоги незахищеним категоріям населення. Зокрема, необхідно зосередитись на пошуках і шляхах реформування економіки України, що сприятиме удосконаленню діяльності та ефективності надання соціальної допомоги та захисту населення. Саме тому, результати вивчення теоретичних та практичних засад сучасного менеджменту соціальної роботи у подальшому буде реалізовано в прогресивній діяльності закладів соціальної сфери. На жаль, у нашій державі в освітніх закладах не здійснюється підготовка таких фахівців, як менеджери соціальної роботи. У межах спеціальності 231 «Соціальна робота» викладається як обов'язковий освітній компонент навчальна дисципліна «Менеджмент соціальної роботи» та споріднені з нею навчальні дисципліни (за вибором студента).

В Україні менеджмент соціальної роботи досліджується у працях В. П. Андрущенка, В. П. Бега, М. Ф. Головатого, Г. А. Дмитренка, Л. А. Колбіної, М. П. Лукашевича, М. В. Туленкова та ін.), в яких описане системне бачення означеної навчальної дисципліни, у тому числі впорядкування норм, відносин та прийняття управлінських рішень, що є дуже важливим для функціонування закладів соціальної сфери. При розробці навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни «Менеджмент соціальної роботи» необхідним є використовувати праці зарубіжних та українських науковців, які працювали і працюють у напрямку основ загального менеджменту. Важливим є вивчення історії становлення менеджменту соціальної роботи на різних етапах становлення та розвитку суспільства, а також його методології. Аналіз теоретичних

основ наукових шкіл менеджменту дозволяє опанувати основні засади, зміст та сутність вивчення навчальної дисципліни. Теоретичні аспекти вивчення навчальної дисципліни варто поєднувати з практичною діяльністю для ефективності управління соціальною діяльністю в Україні. Важливо практичні уміння та навички управління закладами соціальної сфери реалізовувати та вдосконалювати не тільки під час здійснення аудиторних занять, а також в процесі проходження виробничої практики в соціальних установах та службах, які є соціальними партнерами закладу вищої освіти.

Актуальним є опис діяльності керівника як головного менеджера організації та його заступників, підлеглих та колективу в цілому на основі управлінських відносин безпосередньо у закладі соціальної сфери та за його межами.

При підготовці студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» може змінюватись кількість годин для забезпечення викладання навчальної дисципліни «Менеджмент соціальної роботи». Тому, це необхідно враховувати при структуруванні та наповненні модулів по темам, які будуть представлені у параграфах даного розділу монографії.

Відповідно до Освітньої програми 2021 року в Житомирському державному університеті імені Івана Франка навчальна дисципліна «Менеджмент соціальної роботи» розрахована на п'ять кредитів ЄКТС (150 годин, із них 20 годин лекцій, тобто теорії, та 36 годин практичних занять).

Метою вивчення освітньої компоненти є аналіз процесу управлінських відносин у соціальній сфері.

Предметом вивчення освітньої компоненти є процес управлінських відносин у соціальній сфері.

Міждисциплінарні зв'язки простежуються із наступними навчальними дисциплінами: «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Соціальне консультування», «Соціальна робота в громаді».

Основними завданнями вивчення освітньої компоненти «Менеджмент соціальної роботи» є засвоєння: основних ознак розвитку наукових підходів щодо менеджменту; процесу соціального управління; методологічних засад менеджменту в соціальній сфері; структури та типології менеджменту соціальної роботи; організації управління соціальною роботою на мікро- та макрорівнях; практичних аспектів менеджменту в соціальній сфері; ресурсного забезпечення менеджменту соціальної роботи.

Змістовно освітня компонента спрямована на формування здобувачами вищої освіти здатності розв'язувати складні спеціалізовані задачі у галузі 23 Соціальна робота.

Згідно Освітньої програми [9] вивчення освітньої компоненти «Менеджмент соціальної роботи» студенти мають набути та засвоїти наступні компетентності та програмні результати, а саме:

Загальні компетентності: вміння планувати та керувати часом; знати та розуміти предметну область та професійну діяльність; навчатися та опановувати сучасні знання; знаходити та здійснювати аналіз інформації з різних джерел; бути відповідальними, рішучими та наполегливими під час виконання своїх обов'язків; здійснювати свідому соціальну діяльність.

Спеціальні (фахові) компетентності: здійснювати прогноз перебігу певних соціальних процесів; аналізувати соціально-психологічні явища та процеси формування та соціалізації особистості, розвитку різних соціальних груп та спільнот; співпрацювати в міжнародному середовищі та виявляти міжкультурні проблеми на практиці; оцінити соціальні проблеми, потреби, характеристики та ресурси клієнтів; розробляти засоби та можливі шляхи подолання соціальних проблем та віднаходити ефективні рішення; здійснювати надання необхідної підтримки та допомоги клієнтам, враховуючи їх статеві та вікові відмінності, етнічні та інші особливості, індивідуальні потреби; розробляти та реалізовувати соціальні проекти та програми; застосовувати методи управління для організації та здійснення власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних працівників та волонтерів, іншого персоналу; взаємодіяти з клієнтами, різними професійними групами та представниками громад.

Програмні результати навчання: розробляти довгострокові та своєчасні плани, програми заходів, приймати швидкі та ефективні рішення у невизначених чи складних ситуаціях; користуватися спеціальним програмним забезпеченням при вирішенні різноманітних професійних завдань; аналізувати та критично оцінювати поточну соціальну політику країни, а також процеси реалізації соціальної політики на регіональному та місцевому рівнях; визначити зміст співпраці з партнерськими організаціями надання соціальних послуг при виконанні професійних завдань; застосовувати методи управління для організації та здійснення власної професійної діяльності та впроваджувати ефективні методики управління діяльністю соціальних працівників та волонтерів,

іншого персоналу; здійснювати співпрацю з представниками різних професійних груп та спільнот; розробляти та застосовувати ефективні стратегії для колективного та індивідуального представлення та захисту інтересів клієнтів; будувати процес та прогнозувати результати здійснення соціальної роботи в межах означеної мети та визначених завдань, проводити аналіз кількісних та якісних показників, модифікувати план роботи за результатами оцінювання.

Розглянемо детальніше зміст двох модулів вивчення освітньої компоненти «Менеджмент соціальної роботи», які поділимо на два параграфи відповідно.

1. Модуль I. Теоретичні засади менеджменту соціальної роботи

Щодо визначення сутності і змісту менеджменту соціальної роботи, то студенти у розрізі даного розділу розглядають сутність процесу управління, поняття загального визначення менеджменту як різновиду управління, зокрема співвідношення понять «менеджмент» та «управління». На заняттях аналізуються види менеджменту за напрямками реалізації функцій (фінансовий, виробничий та маркетинг), основні категорії менеджменту, можливості та підходи для здійснення досліджень взаємозв'язків менеджменту та управління.

Також вони аналізують: управлінські кадри сфери соціальної роботи; управління в межах окремих організацій; методологічне та процесуальне управління; напрями розвитку менеджменту як системи знань; блок-схеми технології управління; визначення менеджменту соціальної роботи; головну мету менеджменту соціальної діяльності; складові процесу менеджменту соціальної роботи; предмет та продукт менеджменту соціальної роботи; взаємозв'язок об'єктів та суб'єктів соціальної роботи; загальні принципи менеджменту та управління соціальною роботою.

Терміни «менеджмент» та «управління» як суміжні поняття почали застосовувати в Україні, починаючи з 90-х років ХХ століття. Однак між цими термінами існує суттєва відмінність, оскільки вони не є тотожними. Поняття «управління» є ширшим, ніж поняття «менеджмент», який стосується тільки управлінням людьми. На сьогодні нараховується більше п'ятидесяти визначень поняття «менеджмент», яке походить від англійського «керувати», яке своєю чергою має за основу латинське «рука».

Предмет управлінської праці – це певна інформація, стосунки людей у процесі організації спільної діяльності. Об'єкт управлінської

праці – це робота персоналу організації (від верхньої до нижньої ланки). Суб'єкт управлінської праці – це працівник керованої та керуючої систем організації, їх фаховий та необхідний кваліфікаційний рівень, певна ступінь здійснення ними своїх повноважень та обсяг покладеної на них відповідальності, а також необхідні пов'язані між собою компоненти системи менеджменту. Продукт управлінської праці – це управлінський вплив у вигляді управлінського рішення [8, с. 28].

Основні поняття управління наступні: 1) методологічне, тобто змістовне управління, яке визначає позиції та роль управління в суспільному житті, можливості та характеристики загальних суспільних інтересів; 2) процесуальне або технологічне управління, яке представлено у вигляді набору основних функцій та процедур. Менеджмент як система певних сучасних знань про можливості. Засоби та основні прийоми управління формується та розвивається за декількома напрямками [7, с. 24–26]:

1. «Класична» або «традиційна» школа – теорія організаційного управління організацією, яка зумовлює традиційні погляди на управління та адміністрування у межах певної організаційної структури.

2. Школа «людських відносин» або «поведінки людини». Відповідно до концепції школи особлива увага приділяється психологічній мотивації поведінки людей під час виробничого процесу. Розглянуто такі ключові категорії, як групові відносини, групові норми, конфлікти та проблеми колективної співпраці, комунікаційні бар'єри та неформальні організації. Отже, були введені в теорію управління інтегровані форми елементів соціальної поведінки.

3. «Емпірична» школа визначає управління у якості вивчення практичних досягнень та досвіду для узагальнення, тиражування та переходу до практичної діяльності студентів під час вивчення курсу аудиторних занять та проходження практики. Представники цієї школи намагаються інтегрувати основні ідеї «традиційної» школи та школи «людських відносин», поєднуючи їх в загальну систему знань.

4. Школа «соціальних систем» робить акцент на системному підході до організації управління та взаємодії окремих елементів у межах цілісної організаційної системи. Організація системно досліджується та моделюється окремі процеси діяльності та їх взаємозв'язки. Це легко простежити в контексті соціального забезпечення та спеціалізованих формувань соціальних служб.

5. Школа «наука управління» виділяє можливості прийняття рішень, використовуючи новітні математичні методи, прийоми та інструменти. Одночасно головним завданням є підвищення раціональності прийняття рішень [4, с. 8].

Потрібно зауважити, що окремі з перерахованих теорій неможливо адаптувати до системи державного управління країни, оскільки необхідним є врахування таких факторів, як рівень життя населення, певні традиції, можливості та пріоритети, а також ефективність функціонування та розвитку системи соціального захисту в країні.

Одним з видів соціального управління є менеджмент соціальної діяльності. Управління соціальною роботою, таким чином, є формою соціального управління, тобто таким видом управлінської роботи, в якій основним суб'єктом і об'єктом діяльності на рівні відповідної соціальної організації є людина [4, с. 56].

Основною метою управління соціальною роботою є забезпечення реалізації основних засад національного підходу до організації соціальної діяльності в конкретних установах соціальної сфери.

Складовими процесу менеджменту соціальної роботи є:

1. Класичний процес менеджменту: збору, обробки та передачі даних є предметом управління, що застосовується для перевірки рішень, тобто є продуктом управління в сучасному розумінні.

2. Елементами управління соціальною роботою як видом професійної діяльності людини є мета управління, раціональні шляхи досягнення мети, об'єкт управління та суб'єкт управління, що взаємодіють в межах конкретного середовища.

3. Функції організаційного управління: планування, організація, оперативне управління, мотивація (активізація та стимулювання роботи), навчання персоналу, облік та аналіз, зворотний зв'язок, координація та нагляд.

4. Інструменти управління: методи, засоби обробки та аналізу даних, прийняття на основі цього конкретних управлінських рішень.

5. Технологія управління: прийоми, засоби та процедури процесу управління (послідовність, регламент) в цілому та складові його функції.

Теорія та практика управління соціальною роботою не дають конкретних рекомендацій чи зразків для окремих існуючих випадків, але навчають загальним прийомам, методам та способам вирішення конкретних управлінських проблем у контексті професійної соціальної роботи, оскільки спектр сучасних соціальних інститутів дуже великий та різноманітний.

Щоб розглянути основні принципи менеджменту соціальної роботи, науковці аналізують загальні принципи управління, а саме: цілеспрямованість, врахування потреб та інтересів, ієрархічність, взаємозалежність, динамічна рівновага, економічність, активізація, системність та єдиновладдя, які складають взаємопов'язані елементи загальної цілісної системи.

Основні принципи управління соціальною сферою різними джерелами представлені у вигляді різних класифікацій. Наприклад: принципи соціальної детермінації менеджменту установ соціальної сфери, гуманізації, науковості, єдиноначальності та колегіальності, інформаційної достатності, аналітичного прогнозування, мотивації продуктивної праці, раціонального добору, підготовки, розміщення та використання кадрів, наступності та перспективності, економічності та ефективності та зворотного зв'язку [6]. Необхідно враховувати те, що всі перераховані принципи взаємопов'язані між собою.

Розглядається в контексті концептуальної революції в управлінні соціальною роботою потреба в управлінській діяльності на різних етапах розвитку людства, а також поява специфічних організаційних форм, пов'язаних з розвитком виробничо-господарської діяльності.

Що стосується історії менеджменту, то потреба в управлінні виникла на початку становлення та розвитку людського суспільства. Потреба в науці про менеджмент з'явилася наприкінці 19-го і на початку 20-го століть із появою машинного виробництва. Після цього почали формуватися великі компанії, виникли такі проблеми, як планування діяльності, організація роботи, створення ефективних систем стимулювання працівників, розробка технічних процесів, точний облік, управління тощо.

Науковці виділяють наступні етапи розвитку менеджменту:

1. Розвиток науки управління людиною у виробничому процесі.
2. Формування механізму управління на основі розвитку людських відносин.
3. Побудова ринково-орієнтованої системи управління (з другої половини 20 ст.).
4. Активне застосування кількісних методів як важливий напрям формалізації методів управління та перетворення в управлінські рішення (з середини 20 століття до сьогодні).
5. Формування системного та ситуативного підходу до управління.
6. Комп'ютеризація процесів управління (з 80-х рр. 20 ст.).

В Україні наука управління протягом тривалого часу розвивалася щодо ідеології СРСР. Науковці виділяють періоди розвитку науки

управління в Україні, починаючи з 1917 року та до сьогодні. Звичайно, що всі ці періоди були та є зумовленими історичними періодами становлення та розвитку суспільства. У розвиток управлінської науки істотний внесок зробили такі українські вчені, як Остап Терлецький, Михайло Павлик, Микола Зібер (1844–1888) та ін.

При вивченні концептуальної революції менеджменту соціальної роботи варто ознайомитись з характеристикою зарубіжних шкіл управління.

Унікальність управління соціальною роботою полягає в складності та обмеженості менеджменту соціальною роботою з точки зору вирішення соціальних питань. Необхідне також вивчення теоретико-методологічних засад управління соціальною роботою, особливо законів та закономірностей управління соціальною роботою.

У даному розрізі розглядаються сталі й незаперечні норми, які є загальними законами менеджменту:

1) закон спеціалізації управління, який передбачає розподіл функцій управління на основі окремих управлінських завдань та категорій, таких як повноваження, здібності, відповідальність тощо;

2) закон про інтеграцію управління. Його метою є досягнення єдиних зусиль усіх відділів, підрозділів та співробітників для виконання завдань організації шляхом застосування правил, процедур ієрархії управління, особистих відносин та стилів управління;

3) закон оптимального поєднання централізованого та децентралізованого управління. Створений для формування оптимального рівня, що делегується від вищого керівництва до нижчих рівнів для досягнення високих результатів і сприятливого психологічного середовища в організації;

4) закон демократизації управління, орієнтований на участь працівників у процесах управління, забезпечення двостороннього спілкування, розвиток особистих і професійних якостей підлеглих тощо;

5) закон економії часу для менеджменту, метою якого є підвищення ефективності управлінської роботи та зменшення навантаження шляхом впровадження передових методів і прийомів;

6) закономірності управління, згідно з якими об'єктивні, стійкі, загальні та повторювані зв'язки між явищами, процесами, категоріями управління є закономірностями менеджменту.

Відповідно до вищеперахованих законів розрізняють наступні закономірності процесів менеджменту: функції та методи

управління, управлінські рішення, організаційного управління та контролю, внутрішнього та зовнішнього середовища організації, адміністративний розвиток тощо.

Також студенти мають володіти поняттями про основні методи управління, зокрема:

1) адміністративні, які засновані на відносинах субординації, влади і підпорядкування в системі управління. Серед них виділяють регламентуючі методи: регулювання, орієнтації, організаційні, інструктування;

2) розпоряджувальні (письмово-документальні та усні);

3) дисциплінарні методи (дотримання порядку та дисципліни).

Є й інші класифікації методів управління. Форма соціального управління це спосіб організації взаємодії суб'єкта і об'єкта, взаємовідносин між людьми та їх спільної діяльності в процесі управління. Розрізняють індивідуальні та колективні форми здійснення управлінської діяльності.

Здобувачі освітніх послуг мають знати, функції управління своєю професійною діяльністю, щоб надалі втілювати їх на практиці. Вони характеризуються специфічним змістом, універсальністю втілення, особливою просторово-часовою формою вираження. Також важливо встановлення та ранжування діяльності або цілі, коли керований об'єкт відповідно впливає на об'єкт; планування шляхів досягнення цілей, включаючи надання необхідних матеріальних та нематеріальних ресурсів; контроль, управління та координація спільної діяльності; обговорення та вирішення проблемних питань; регулювання відносин персоналу та клієнтів; мережева та інформаційна підтримка; контроль якості та кількості соціальних послуг, що надаються клієнтам; оцінка майбутніх потреб організації; виконання представницьких функцій.

Однією з основних функцій соціального менеджменту є планування, яке передбачає безліч операцій: постановка цілей, вибір засобів досягнення цілей, забезпечення необхідними ресурсами, створення програм досягнення цілей, визначення конкретних термінів та обсягу програми. Планування як функція управління має складну структуру та фактично реалізується через так звані підфункції: прогнозування, моделювання, програмування.

Управління соціальною роботою має інструментальний підхід до прийняття та реалізації управлінських рішень у соціальних установах.

Керівник організації може використовувати наступні прийоми прийняття рішень (не обов'язково один, а декілька):

- авторитарний прийом: рішення приймає відповідальна особа самостійно, без консультацій з підлеглими;
- квазіавторитарний прийом: керівник залучає співробітника, який збирає інформацію для прийняття рішень, але приймає рішення самостійно;
- консультаційний прийом: керівництвом здійснюються консультації з підлеглими (можливо окремо з кожним) але прийняття рішень відбувається керівником самостійно (з урахуванням або без урахування думки підлеглих).
- квазіоколегіальний прийом: інформація збирається на спільних засадах керівника з підлеглими, керівники обговорюють варіанти рішень зі своїми підлеглими, але останнє слово залишається за керівництвом служби;
- колегіальний прийом: кожний з етапів роботи є спільними діями керівництва та підлеглих.

Щодо контролю у соціальній роботі, то він має бути ефективним, своєчасним та результативними. Управлінські рішення мають характеризуватись цілеспрямованістю, обґрунтованістю, адресністю, узгодженістю, правомірністю, ефективністю, конкретністю, своєчасністю, повнотою, чіткістю.

Необхідно також розглядати структурні компоненти менеджменту соціальної роботи у межах вивчення освітньої компоненти, а саме: типологію менеджменту соціальної роботи, структуру менеджменту соціальної роботи, діяльність організації в управлінні соціальною роботою.

У науці виділяють декілька різновидів соціального менеджменту як підвидів соціального управління, а саме:

1. Традиційний, заснований на ідеї статистичного соціального об'єкта і надає статистичні (стійкі) технологічні методи, орієнтується на способи оптимізації системи, які можна пояснити обмеженою кількістю технічних вимог і досягти поставленої мети.

2. Команда, яка є волевиявленням директора або центрального органу влади. Зосереджено на способах оптимізації роботи на основі сильної волі, часто ідеологічної ідеї оптимізації системи.

3. Ринок, заснований на невідповідності двох основних параметрів: цілей і результатів, які можна модифікувати з точки зору ресурсів і можливостей, попиту та пропозиції, цін і процентних ставок, основної стратегії та різних тактик. Цей різновид орієнтується на наступні методи оптимізації процесу, відповідно до яких основним критерієм є ефективна робота системи із заданими параметрами.

4. Науковий, який є розвитком класичного (організаційно-технічного) менеджменту і ґрунтується на пошуку загальних закономірностей управління.

5. Соціально-поведінковий, заснований на аналізі поведінкових реакцій соціально-технологічного процесу в контексті управлінської діяльності. Критерієм оптимізації технічної діяльності є оптимальна взаємодія між людьми, що включає координацію мотивації та раціоналізацію діяльності.

6. Ситуаційний, заснований на пошуку оптимальних рішень у кожній ситуації, і орієнтований на прогресивний характер управлінських рішень, передбачення та прогнозування соціального процесу.

7. Системний, є виразом цілісного (комплексного, міждисциплінарного) методу організації складних динамічних соціальних систем.

Отже, соціальне управління в системах соціальних технологій це теорія і практика управління складними соціальними процесами, з часовими параметрами, якісними та кількісними критеріями гармонізації всіх систем.

Слід також розглянути моделі та методи взаємозв'язків між об'єктами та суб'єктами управління соціальною роботою. Ефективне вирішення завдань закладами соціальної сфери потребує того, щоб їх підрозділи орієнтувались на їх виконання. Якість структури будь-якої установи соціальної сфери полягає в тому, що вона стосується всіх аспектів її діяльності. Існують різні структури та моделі змісту відносин між адміністративними суб'єктами та об'єктами всередині організації:

1. Ієрархічна модель, яка характерна для багатьох українських соціальних систем (лікарні, школи тощо). Вона є раціональною для системного та базового рівня соціальної роботи та має такі характеристики: уповноваження прийняття рішень і управління зосереджена тільки у керівника; спілкування переважно одностороннє; характер спілкування – «наказ згори»; здібності співробітників чітко регламентовані; виробничі процеси чітко визначено. Можливості змінити структуру організації незначні.

2. Колективна модель має такі особливості: всередині організації ієрархія майже відсутня; серед працівників домінує солідарність; самовизначення та самоконтроль співробітників дуже важливі; рішення приймається в процесі обговорення; функція керівника – це, насамперед, бути довіреним представником усіх

працівників служби; завдання керівника – моделювання та координація; інформація передається безпосередньо від одного спеціаліста до іншого.

3. Модель розвитку – це взаємодія між чітко визначеними цілями та можливістю працівників змінювати складові політики установи. Розвиваюча модель управління забезпечує послідовність і гнучкість реагування на внутрішні та зовнішні умови та зміни цих умов.

В сучасних умовах розвитку України важливо формувати цілі проектної діяльності в соціальній роботі. Розв'язання соціальних проблем, прийняття рішень, проектування та планування соціальної роботи здійснюються відповідно до управлінської логіки. Зокрема, це стосується соціальних проектів, де розвиток соціальних проектів розуміється як відповідна менеджерська логіка: 1) формування і зіставлення цілей відповідно з альтернативними, конкретизація кінцевого результату та переліку досвіду організацій соціальної сфери; 2) залучення для створення проектних завдань спеціалізованими закладами професіоналів і волонтерів; 3) розроблення управлінських рішень, заходів щодо досягнення цілей; 4) розроблення та затвердження відповідних документів. Проектування в соціальній роботі передбачає поставлення мети, визначення основних завдань, видів, форм, ресурсів, термінів виконання, організаційну структуру та взаємовідносини між виконавцями проекту, облік, контроль, поточні корективи та підведення підсумків проектної діяльності.

Програми організації соціальної сфери розробляються відповідно до проектних рішень, затверджених конкретними соціальними працівниками, колективами працівників, або нормативами практичної діяльності соціальних служб, і результатами, спрямованими на досягнення цілей, що передбачає конкретні етапи оцінювання та параметри результативності практичної соціальної роботи.

Необхідно також враховувати роль організації в управлінні соціальною роботою. У класичному лідерстві організація – це систематичне, свідоме поєднання дій людей для досягнення певних цілей. Соціальна організація – це поєднання системної, структурованої, громадської та свідомої діяльності людей для досягнення ефективних результатів у вирішенні соціальних проблем у межах цілей соціальної роботи. Основними характеристиками соціальних організацій є наявність ресурсів із зовнішнього середовища (держава, благодійні організації, фонди, волонтери тощо) та оптимальне використання ресурсів власне соціальної роботи.

Соціальна служба як організація включає: 1) частини соціальної служби, які діють в межах організації в цілому; 2) незначні зміни одного компонента призводять до змін інших компонентів; 3) вплив зовнішнього середовища на кожну складову є непрямим, тоді як в організації в цілому цей вплив є прямим.

На відміну від планування роботи, структура соціального інституту насамперед орієнтована на загальний розподіл влади та повноважень, обробку даних, визначення ролі осіб, які приймають рішення в організації, того, як індивід ставиться один до одного. Структура і побудова соціальних організацій повинні відповідати їх призначенню, стратегії, технологічному рівню, навколишньому середовищу, інноваційності, творчості. Відмінності можуть бути як у функціях організації, так і ролі в життєдіяльності сучасного суспільства.

Організація є об'єктом управлінської діяльності закладів соціальної роботи, тобто групи людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення спільної мети [1, с. 14]. Загальною метою будь-якої організації є зміна ресурсів (людей, капіталу, технологій, знань) для досягнення результатів [1, с. 15]. За наявності однієї мети організацію називають простою, а коли кілька цілей складними.

Виділяють наступні соціальні властивості організації:

1. Організації формуються як інструменти вирішення соціальних проблем, які є засобом досягнення цілей, тому на перший план досліджень стоять уточнення цілей і функцій, результативність результатів, персонал. Існують такі питання, як мотивація та стимулювання.

2. Організація – це сукупність соціальних груп, позицій, норм, відносин, лідерства, згуртованості та конфліктів.

3. Організації об'єктивуються як безособові структури відносин і норм, детерміновані адміністративно-культурними факторами. Предметом організаційного аналізу в загальному розумінні є ієрархічно побудована цілісність, яка взаємодіє із зовнішнім середовищем [3].

Усі названі властивості взаємопов'язані між собою та їх типологія дозволяє зрозуміти особливості їх прояву.

Однією з найважливіших властивостей організації є її взаємозв'язок із зовнішнім середовищем, так як вона (організація) повністю залежить від навколишнього світу [1, с. 15].

У даному модулі варто також розглянути структуру менеджменту соціальної роботи.

Українська система соціальної роботи має трирівневу структуру управління.

Перший рівень – це спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади в галузі соціальної роботи – Державний комітет України у справах сім'ї та молоді.

Другий рівень – здійснюється спеціально уповноваженим органом виконавчої влади в галузі соціальної роботи відповідними органами управління обласних, районних державних адміністрацій, а також органів місцевого самоврядування.

Третій рівень – це безпосередньо заклади соціальної роботи.

Основними положеннями загальної управлінської теорії є:

1. Спрямованість управлінської діяльності на забезпечення цілеспрямованої та організованої роботи людей.

2. Управління функціями та забезпечення визначення функцій.

3. Здійснення управління шляхом реалізації основних функцій: функцій планування, мотивації, контролю та процесів, що їх пов'язують-прийняття рішень і комунікації, та лідерства.

4. Управління ефективно з точки зору цілеспрямованості, передбачуваності та періодичності.

5. Управління може бути ефективним, якщо воно відповідає таким вимогам, як обґрунтованість критеріїв ефективності управління. Враховуйте людський фактор і зворотний зв'язок.

6. Наявність необхідних елементів управління: особливості, організаційні структури, механізми.

Аналізуючи особливості керівництва закладом соціальної роботи, слід враховувати, що воно впливає з основної мети установи – допомогти клієнту впоратися зі складною життєвою ситуацією. Специфічними особливостями управління соціальним закладом є: невідповідність підтримки доходів у часі кінцевим результатам, оскільки результати управління неможливо передбачити та точно виміряти; важливість як кінцевих, так і проміжних результатів керівництва відділом соціальної роботи; обмежене використання керівних методів управління для створення ситуації мотивації, переконання, успіху та зацікавленості; пріоритет управління контактами; значні вікові відмінності в групах людей – учасників процесу управління (персонал різного віку та клієнтів); характер соціальних знань у управлінських відносинах в установах соціальної роботи; обов'язкова кваліфікація керівників відділів із соціальної роботи.

Управління соціальною роботою також відрізняється від управління соціальною роботою на державному та регіональному

рівнях змістом управлінської діяльності та орієнтацією на процес забезпечення доходів.

Керівництво відділу соціальної роботи повинно враховувати як загальні моделі управління, так і особливості управління соціальною організацією.

Порівняно з іншими видами діяльності організації, робота менеджерів соціальної роботи має свої особливості, які відображаються в її характері, цілях, тематиці, результатах та засобах, що використовуються. Існують поняття «лідерство» і «лідер». Управлінський персонал – група експертів, які виконують управлінські завдання (на практиці це працівники управління, заступники керівника). Супервайзер – це керівник, директор, який має постійну посаду в організації та має повноваження приймати рішення щодо певної діяльності. Керівник – член організації, який здійснює управлінську діяльність і вирішує управлінські завдання. У теорії та практиці управління є лінійні та функціональні лідери. Лінійні керівники – це особи, які діють на основі індивідуального керівництва, відповідальності за стан і порядок всієї організації або її підрозділів. У соціальних установах – це керівники, керівники підрозділів, окремих підрозділів. До оперативних керівників належать працівники, які відповідають за конкретну сферу системи управління закладами соціальної роботи та функціональні підрозділи, якими вони керують.

Сучасні організації мають такі види розподілу праці для менеджерів: 1) функціональний, заснований на формуванні груп управлінських працівників, які виконують однакові завдання: планування, організація, нагляд; 2) структурна – будується на основі особливостей об'єкта управління (організаційної структури служби, обсягу та масштабів її діяльності); 3) технічний (професійна кваліфікація) – з урахуванням видів і складності виконуваних робіт.

За цими критеріями керівництво соціальної організації виділяє три категорії працівників: керівників (завдання яких – приймати рішення та організувати їх практичну реалізацію), професіоналів (проектують і розробляють рішення) і службовців (в основному займаються інформацією), підтримка всього процесу управління).

Науковці розрізняють наступні функції менеджерів організацій у соціальній сфері: визначаючи цілі організації, забезпечує їх реалізацію, тобто що необхідно зробити для їх досягнення шляхом визначення конкретних завдань; організація, класифікація роботи, її розподіл, створення необхідної організаційної структури, підбір

відповідних структур працівників та виконавців, забезпечення мотиваційної складової, досягнення необхідної послідовності дій колективу в загальному розумінні; аналіз діяльності організації, визначення критеріїв та оцінка діяльності кожного працівника; забезпечення особистісного зростання та розвитку працівників відповідно до того, як вони виконують свої функціональні обов'язки.

Сучасному менеджеру соціальної сфери у своїй професійній діяльності необхідно поєднувати наступні ролі:

1. Лідер, який наділений владою і керує командою.
2. Керівник, який вміє вести своїх підлеглих з авторитетом, високим професіоналізмом, позитивними якостями та емоціями.
3. Налагодження контактів з партнерами та владою. Дипломати успішно долають внутрішні та зовнішні конфлікти.
4. Вихователі з високими моральними якостями можуть формувати колективи та спрямовувати їх розвиток у потрібне русло.
5. Новатори, які розуміють роль науки в сучасний час, можуть оцінювати та впроваджувати новітні технології у свою професійну діяльність.
6. Чесна людина, яка наділена кваліфікацією та різноманітними здібностями, високим рівнем культури, цілеспрямованістю та розсудливістю особистості, вміє бути взірцем для своїх підлеглих.

Важливо, щоб студенти зрозуміли, що організація соціальної сфери є об'єктом менеджменту соціальної роботи та одним із важливих його фактором. Це систематичне, структуроване, публічне, свідоме поєднання діяльності людини для досягнення позитивного результату у вирішенні соціальних проблем у межах мети соціальної роботи. Соціальна організація – це відкрита система, тобто така, яка може взаємодіяти із зовнішнім середовищем, тобто іншими організаціями, та адаптуватися до змін у суспільстві в сучасних умовах. А це є дуже важливим при взаємодії з соціальними партнерами. Суб'єкти та об'єкти управління будь-якої соціальної організації також взаємодіють між собою. Об'єктами управління є соціальні працівники, працівники служб та установ соціального захисту та сфери їх керівників. Взаємопов'язаними компонентами організації соціальної сфери є: зовнішнє середовище (спільнота, середовище, партнери, конкуренти); завдання, що визначає основні функції організації, технології, людські ресурси та структуру об'єкта. Структура соціальної організації повинна відповідати її призначенню, стратегії, технологічному рівню та середовищу. Сучасне суспільство має багато стратегічних організаційних рівнів:

від ролі організації у суспільному житті в цілому до певної роботи або соціальних послуг, в яких організація бере участь і використовує певні практики для досягнення цієї мети.

Таким чином, на сучасному етапі становлення та розвитку суспільства соціальні організації покликані розвивати свою здатність до ефективних змін та інновацій. Отже, після засвоєння теоретичних засад менеджменту соціальної роботи варто перейти до практичної діяльності.

2. Модуль II. Практичні засади менеджменту соціальної роботи

Однією із основних складових даного модуля є виділення менеджменту соціальної роботи на мікро- та макрорівнях.

Поділ мікрорівня в управлінні соціальною роботою ґрунтується на науковій традиції поділу матеріального світу на макросвіти та мікросвіти [6, с. 227]. Під мікрорівнем розуміється зосередженість уваги на мікросередовище, тобто найближче оточення людини – колектив, сім'я, школа тощо, яке вважається найближчим, відносно стабільним оточенням особистості [6, с. 228]. Соціальна сфера як підсистема сучасного суспільства в цілому належить з останньою до соціального макросередовища. Таким чином, соціальну роботу на цьому рівні слід віднести до соціальних процесів макрорівня [6, с. 228]. Поділ управління соціальною роботою на мікрорівні обумовлено закономірностями соціального управління в соціальній сфері. На мікрорівні існує два підходи до вивчення процесу управління: системний і процедурний. Системний підхід базується на теорії систем, що використовується в управлінні. Під системою в широкому сенсі розуміють певну цілісність, яка складається із взаємопов'язаних частин, кожна з яких є частиною характеристик цілого. Об'єктом управління є соціальні системи, елементний склад яких становлять люди та ситуації, що виникають між ними, а також соціальні організації. У процедурному підході управління розглядається як серія безперервних взаємопов'язаних дій, тобто процесних дій, які мають початок, кінець, тривалість і еволюцію в часі. Функції, важливі для успіху організації, називаються функціями лідерства. Кожна функція складається з набору пов'язаних функцій і також вважається процесом.

Для управлінців у соціальній сфері важливим є процес самоменеджменту. Самоменеджмент – це послідовне та цілеспрямоване використання соц. працівником ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації й розвитку свого творчого потенціалу

[6, с. 264]. Процесом самоменеджмента займалися такі науковці, як В. Андреев, М. Вудков, П. Друкер, Л. Зайверт, Б. Швальбе та іншим [6, с. 265]. Такі процеси, як самоорганізація, самоуправління, самоконтроль та самовиховання в комплексі складають самоменеджмент, який спрямований на максимальне використання управлінцем власних можливостей і свідоме керування своїм робочим часом [8, с. 391], що є дуже цінним.

Макрорівень у менеджменті соціальної роботи пов'язаний з поняття соціальної політики – взаємопов'язана діяльність суспільства і держави, спрямована на розвиток соціальної сфери, підвищення добробуту людей, поліпшення умов праці та життя населення тощо [5, с. 68]. Важливо усвідомлювати, що сучасна соціальна політика є внутрішньою складовою загальної політики держави і має відобразитись, у першу чергу, в ефективно розробленій нормативно-правовій базі діяльності соціальної сфери будь-якої країни світу, зокрема України. Основними принципами соціальної політики є: гуманізм, соціальна справедливість; системність, безперервність; збалансованість цілей та можливостей соціальної політики, прозорість, демократичність у розробці та реалізації соціальної політики, ефективний суспільний контроль за реалізацією соціальної політики, агресивні заходи соціального захисту, посилення соціальної допомоги соціально вразливим та малозабезпеченим групам населення [5, с. 118]. Соціальна політика приділяє особливу увагу соціальному забезпеченню (пенсія за віком, на випадок непрацездатності), системі охорони здоров'я, освіті, науці та культурі [5, с. 121]. Одним із головних завдань соціальної політики є гармонізація суспільних відносин, здійснення управління соціальним розвитком сучасного громадянського суспільства. Незалежну Україну проголошено соціальною державою, основними ознаками якої є: розвинена система страхових внесків і високих податків, що складають бюджет, розміри бюджетних відрахувань на соціальні; розроблена система послуг і соціальних послуг для всіх груп населення; розвинена правова система, в якій розподіл повноважень, чітке виконання завдань у кожній гілці влади, спрацьовували правові основи соціальної роботи, взаємодія державних органів, громадянського суспільства та приватних ініціатив [5, с. 123].

Соціальна політика визначає управління соціальною роботою у двох напрямках – теоретичному та практичному. Теоретичною частиною соціальної політики є ідеологічне обґрунтування

стратегічного управління та визначення напрямів і шляхів створення алгоритмів управління. Практичною частиною соціальної політики є обґрунтування принципів управління соціальною роботою. Ефективне управління соціальною роботою також неможливо організувати без належних методів управління персоналом управління соціальною роботою. Одним із головних інструментів соціальної політики в Україні є фінансова допомога та соціальні послуги, які надаються завдяки оподаткуванню. Також ефективним інструментом соціальної політики є профілактичні заходи такі, як консультування, рекомендації чи заохочення бажаної діяльності.

Менеджмент соціальної роботи може виконувати первинну і вторинну ролі. Первинна роль визначається потребами соціалізації особистості та формування громадянського суспільства. Вторинна ж роль полягає в тому, що управління соціальними процесами на нижчих рівнях соціальної роботи має підпорядковуватись соціальній політиці держави або певної організації.

Підбір персоналу має важливе значення в управлінні соціальною роботою. Кадрова політика є невід'ємною частиною організації соціальної роботи, якою займаються керівники соціальної роботи, які в свою чергу керують персоналом, що є їх окремим завданням. Сучасна кадрова політика використовує поняття «людські ресурси» для визначення об'єкта управління, до якого входять: людський фактор, людські ресурси, праця, трудові ресурси, трудовий потенціал, загальна чисельність працівників, соціальні працівники, персонал, кадри [5, с. 150]. Також важливою у менеджменті соціальної роботи є використання ресурсів управління, які можуть бути різними (матеріальні, соціальні, культурно-духовні, інформаційні, організаційні, технічні, правові, політичні, економічні, фінансові, психологічні, педагогічні), але бажано підходити до цього комплексно.

Також під час вивчення даного модуля практичної реалізації менеджменту соціальної роботи варто розглядати управлінські технології та соціальне консультування й проектування в управлінні соціальною роботою. Застосування технологій у діяльності людини має велике значення. Технологія управління – це виконання послідовних управлінських дій для вибору правильних кроків та процедур інформаційних перетворень та організаційного впливу з метою перетворення соціальної діяльності та переведення її в потрібний стан. [2, с. 219]. Управлінські технології включають

комплекс методів та засобів збору та обробки інформації, прийоми ефективного впливу на працівників, організаційні принципи, закони, закономірності, а також системи управління та контролю [2, с. 219]. Об'єктами соціальних технологій є людина, соціальна група або організація.

Виділяють загальні управлінські технології в системі соціальної роботи на підставі різних класифікацій:

1) за об'єктом управління – технології управління економічною, політичною, соціальною, соціально-культурною та духовною сферами;

2) за суб'єктом управління – технології діяльності органів державної влади й управління, місцевого самоврядування, політичного управління, економічного управління;

3) за механізмом управління – технології соціально-економічного, соціально-політичного, соціально-культурного управління;

4) за видами організаційних структур управління – технології лінійного, функціонального та лінійно-функціонального управління;

5) за ступенем охоплення елементів управлінського циклу – загальні та спеціальні технології управління;

6) за видами стилю управлінської діяльності – технології авторитарного, ліберального та демократичного управління;

7) за типом процесу управління – технології детермінованого, ефективного, антикризового, ситуативного та пошукового управління;

8) за етапами технологізації управлінської діяльності – технології проектування процесу організації управління, перевірки та впровадження управлінських технологій у практику управління соціальними об'єктами і процесами, здійснення процесу управління [2, с. 221–223].

Спеціальними ж управлінськими технологіями соціальної роботи є: технології управління за цілями (просте цільове, програмно-цільове та регламентоване управління); технології управління за результатами в системі соціальної роботи; технології управління соціальною роботою на базі потреб та інтересів; технології управління шляхом постійних перевірок і вказівок; технології управління установою соціальної роботи [2].

У процесі управління соціальною роботою одне із головних місць займає процес мотивації. Мотивація як одна з управлінських функцій – це процес спонукання до досягнення індивідуальних цілей та цілей організації, формування стимулів до праці, впливу на зміну

цінностей, забезпечує формування мотиваційного ядра організації, розвиток трудового потенціалу [7, с.126]. Мотивація людини формується під впливом внутрішніх (пов'язані з особистістю людини) і зовнішніх (стимули, які застосовує організація) факторів. При побудові системи мотивації необхідно дотримуватись принципу досягнення відповідності між засобами внутрішньої та зовнішньої мотивації, які мають бути адаптованими до умов певної організації соціальної сфери [7]. Щодо мотивації в сучасних умовах розвитку громадянського суспільства в соціальній сфері необхідно зазначити про недоліки на державному та регіональному рівнях. Отже, завданням менеджменту в соціальній роботі є використання мотивації (методи трудової мотивації та соціальних потреб).

Важливим елементом у консультуванні та проектуванні є оцінка персоналу організації соціальної сфери, що впливає на її імідж. Оцінка діяльності персоналу – це процедура, яка виявляє кваліфікацію працівника, його трудову поведінку та ступінь відповідності діяльності конкретним вимогам [7, с.148]. Цілями оцінки персоналу є інформативна, мотиваційна та адміністративна мета [7, с.148–149]. Процес оцінювання персоналу передбачає: 1) встановлення стандартів виконання роботи; 2) розроблення цілей виконання роботи; 3) вимірювання фактичного виконання роботи; 4) порівняння фактичного виконання роботи відповідно з стандартами; 5) обговорення результатів оцінки з працівниками; 6) прийняття рішення щодо подальших коригуючих дій [7, с.150].

Як керівник соціальної служби, так і соціальні працівники мають виконувати відповідні функції. Керівник має: аналізувати соціальні проблеми, їх причини, розвиток, наслідки; управляти діями підлеглих; планування роботи закладу; проведення навчання, здійснення супервізій та стимулювання дій підлеглих; представлення інтересів служб в інших органах та установах, надання клієнтам необхідної інформації; розроблення кошторису служби та вирішення організаційних питань [8, с.150–151]. Функціями ж соціальних працівників є: сприяння наданню побутових послуг; очне та телефонне консультування; проведення тренінгів, лекцій, бесід; організація масових заходів, ігротек, груп взаємодопомоги, вуличної соціальної роботи, соціологічних досліджень; розробка соціальних проектів та програм, організація роботи волонтерів; підготовка звітної документації [7, с.151]. Отже, виконуючи свої функції як керівник, так і соціальні працівники мають знайти паритет щодо спільної взаємодії, щоб досягти позитивних результатів у спільній співпраці.

Продуктивне та раціональне використання часу має також велике значення як ресурс менеджера соціальної роботи, як сучасні інформаційні технології у менеджменті соціальної роботи. Розподіл часу є дуже важливим, так як робота з оформленням великої кількості документів у деякій мірі заважає практичній частині соціальної роботи. Робочий час – це встановлений відповідно до закону час, протягом якого менеджер виконує свої трудові обов'язки в організації [8, с. 145]. Корисна зайнятість, як правило, становить меншу кількість часу на відміну від робочого дня. Робочий час менеджера переважно витрачається на: загальне керівництво, організацію виробничої діяльності, роботу з інформацією, підлеглими, документами, планування особистої праці та аналіз виконання запланованого [8, с. 147]. Затрати робочого часу менеджера соціальної роботи залежить від його місця в ієрархії закладу, функцій, ролей та від впливу на нього внутрішнього й зовнішнього середовища. У розподілі робочого часу менеджера соціальної роботи необхідно враховувати непродуктивні затрати, які є недоліком в організації праці. При цьому професійний менеджер має цінувати час своїх підлеглих, щоб не призвести до розладу в колективі та появи стресової ситуації для себе особисто. Стрес може бути стимулом для подальшої роботи (позитивний вплив), а зазвичай перешкодою (негативний вплив на фізичний, емоційний та професійний стан). Менеджер, особливо соціальної роботи, має уміти протидіяти стресу. Такий стан називається стресостійкістю. Щоб уникнути її, необхідно уміти управляти своїм часом, а саме: визначати строки виконання роботи, корисно використовувати резерв часу, контролювати використання часу, прогнозувати строки виконання робіт, етапів і роботи в цілому та приймати рішення щодо ліквідації небажання часових відхилень [8, с. 154]. Управління часом називається таймменеджментом – процесом, який вимагає дисципліни, свідомого підходу до себе та саморганізації [8, с. 154]. Для соціальних працівників оволодіння тайм менеджментом є конче необхідним, так як їх діяльність передбачає здійснення багатьох етапів роботи протягом доби, тижня і т. ін., а час є основним ресурсом. Менеджер соціальної сфери має періодично проводити переоблік свого робочого часу, аналізувати досягнення та недоліки, а також планувати свою діяльність відповідно хрометражу робочого дня, враховуючи пріоритети та чітке дотримання запланованого. Планування у соціальній роботі має важливе значення. Це стосується індивідуально будь-якого закладу соціальної сфери. План роботи менеджера – це список справ на день, тиждень або місяць, а

також ідей щодо праці на наступний період [8, с. 160]. Плани мають чітко відповідати документації. Вчасно розроблені плани сприяють нормальному ритму роботи. При розробці плану роботи варто спочатку визначити стратегії та цілі (стратегічні, тактовні та оперативні) [8, с. 161]. Зміст цілей завжди залежить від ситуації та стану розвитку громадянського суспільства в сучасних умовах. Відповідно до цілей фахівець визначає перелік завдань, які необхідно виконати, в основі яких лежать різні принципи. Актуальним є принцип Ейзенхауера, колишнього президента США, який відповідає критеріям важливості та терміновості. Згідно з цим усі завдання поділяються на: 1) термінові й важливі завдання; 2) термінові й менш можливі завдання; 3) менш термінові, але важливі завдання; 4) завдання неважливі й нетермінові [8, с. 166]. Хоча останні не є актуальними для соціальної сфери.

Менеджери соціальної сфери складають довгострокові, середньострокові та короткострокові плани, враховуючи планування своїх підлеглих. Обов'язковими є звіти про виконану роботу. Основним є місячне, тижневе та денне планування. «Знизу-вгору» є основним принципом складання планів при врахуванні основних цілей будь-якої організації, в тому числі соціальної сфери. Усі плани та звіти співробітників мають бути чітко скоординованими, визначеними в часі та складатися у письмовій формі.

На сучасному етапі розвитку та становлення громадянського суспільства в роботі менеджерів соціальної роботи варто враховувати й використання сучасних інформаційних технологій, так як актуальним у даній сфері діяльності є обмін інформацією. Інформація – це частина знань, яка використовується для орієнтації, активної дії, управління [7, с. 191]. У соціальній сфері важливими є статистичні дані, а також дані відповідно до кожної ситуації, а саме: точні, вірогідні, повні, які підлягають обміну з іншими службами. Сучасний менеджер соціальної роботи збирає, оцінює інформацію, визначає головне, планує, реалізує план, який намітив, у процесі якого приймає адаптивні, правильні рішення та аналізує результати [7, с. 192]. При цьому використовує у своїй діяльності як текстову, так і електронну інформацію (працює з Інтернет-текстами, таблицями, графіками, рисунками, презентаціями, статистичними даними, графіками, діаграмами, результатами опитувальників, тестів, методик).

Проаналізувавши теми другого модуля, робимо висновок, що практичний аспект менеджменту соціальної роботи відіграє важливу роль у професійній діяльності соціального працівника.

Варто додати, що студенти спеціальності 231 «Соціальна робота» освітньої програми «Соціальна робота» мають можливість обрати для

додаткового вивчення освітню компоненту «Event-менеджмент у соціальній сфері», метою вивчення якої є аналіз та формування поняття про event-менеджменту у соціальній сфері. У процесі вивчення здобувачі опановують поняття event, event-менеджменту, управління персоналом, технологію використання event у соціальній сфері, управління персоналом, існування ризиків та безпеки під час їх використання.

Також магістри спеціальності 231 «Соціальна робота» освітньої програми «Соціальна робота. Соціальна педагогіка» вивчають обов'язкову освітню компоненту «Теорія і практика соціального управління», яка є пов'язаною з «Менеджментом соціальної роботи» освітньої програми «Соціальна робота». Метою вивчення освітньої компоненти є опанування знаннями про основи теорії та практики соціального управління. Навчальна дисципліна розрахована на здобувачів, які вивчали «Менеджмент соціальної роботи» та на тих, хто буде вивчати її вперше в контексті соціальної роботи та соціальної педагогіки.

Висновки

Розглянувши зміст опанування навчальної дисципліни «Менеджмент соціальної роботи» для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота», нами було проаналізовано актуальність, напрацювання щодо її засвоєння та рекомендації вдосконалення, особливо у практичному напрямі.

Щодо аналізу теоретичних засад, важливим є врахування напрацювань вітчизняними науковцями, використовуючи зарубіжний досвід. Важливо також використовувати класичний менеджмент для втілення основних його ідей в менеджменті соціальної роботи. Обов'язковим є вивчення сутності, змісту, законів та закономірностей менеджменту соціальної роботи, його структури та типології, а також організації як функції управління соціальною роботою та певного закладу соціальної сфери.

Практичний аспект включає вивчення менеджменту соціальної роботи на різних рівнях, управлінські технології, проектування та консультування, час, який є ресурсом менеджменту соціальної роботи та інформаційні технології як необхідний компонент у роботі будь-якої організації соціальної сфери.

Навчально-методичне забезпечення опанування освітньої компоненти «Менеджмент соціальної роботи» потребує систематичного оновлення та доопрацювання, особливо щодо набуття студентами умінь та навичок для подальшої їх ефективної реалізації.

Студенти, як правило, мають недостатньо можливостей втілювати свої знання на практиці, що дає надію працювати, розширювати межі, діапазон та вдосконалюватись у даному напрямі. Варто формат практичних занять доповнити різними видами завдань на кшталт розроблення структури управління певним закладом соціальної сфери та ін. Під час проходження виробничої практики варто включати завдання щодо ознайомлення з роботою штатних працівників закладів соціальної сфери.

Отже, вивчення освітньої компоненти «Менеджмент соціальної роботи» передбачає підготовку фахівців у даному напрямку та формування у них системи знань та набуття навичок управлінських відносин для ефективного їх втілення та потребує систематичного удосконалення.

Література

1. Дикань Н.В. Менеджмент : Організація праці менеджера. Навчальний посібник / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. Київ : Знання, 2008. 389 с.
2. Лукашевич М.П. Менеджмент соціальної роботи. Теорія і практика. Навчальний посібник / М.П. Лукашевич, М.В. Туленков. Київ : Каравела, 2007. 296 с.
3. Колпаков В.М. Організація праці менеджера : навч. посіб. / В.М. Колпаков. Київ : Видавничий дім «Персонал», 2008. 432 с.
4. Отрешко Н.Б. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни «Актуальні проблеми та методи управління соціальним закладом» (для магістрів). Київ : МАУП, 2016. 34 с.
5. Понятійно-термінологічний білінгвальний словник: соціальна сфера (Terminology Bilingual Dictionary) / автори-укладачі: І.В. Літяга, С.М. Ситняківська ; за заг. ред. проф. Н.А. Сейко. Житомир, 2016. 224 с.
6. Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Книга 7. Київ : ДЦССМ, 2003. 277 с.
7. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М.Ф. Головатий, М.П. Лукашевич. Київ : МАУП, 2002. 376 с.
8. Чайка Г.Л. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Г.Л. Чайка. Київ : Знання, 2007. 420 с.
9. Освітньо-професійна програма «Соціальна робота» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ступінь вищої освіти: бакалавр. Електронний ресурс. URL: <https://eportfolio.zu.edu.ua/media/StudyProgram/303/oswmnk.pdf>