

# МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

**Коляда Н.М.**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи*

*Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*

**Левченко Н.В.**

*кандидат педагогічних наук,*

*викладач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи*

*Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*

**Вступ.** Сучасний етап розвитку українського суспільства визначається як один з найскладніших. Зміни, які відбуваються в державі, нестабільність суспільного розвитку, викликає непорозуміння в усіх структурах управління суспільством. Серед чинників кризи в сучасному українському суспільстві – недосконалість теорії і практики менеджменту соціальної роботи.

Одним з інтегральних показників, який зумовлює оцінку ефективності соціального управління, є адекватність управлінських дій як на макро-, так і на мікрорівнях, що забезпечує цю динаміку. Нині стає очевидною невідповідність багатьох парадигм управління, що застосовуються, умовам перехідного періоду розвитку українського суспільства і тим соціальним цілям. Саме тому особливо гостро постає проблема формування менеджменту, який був би адекватним сучасним світовим досягненням науки і практики управління, новим політичним орієнтирам, характеристикам соціально орієнтованої ринкової економіки і резонував би із системними властивостями українського соціуму. Дослідження даної проблеми є актуальним як в теоретичному, так і практичному аспектах [1, с. 126].

До основних представників класичної школи менеджменту відносять М. Вебер (теорія ідеальної бюрократії); Ф. Тейлор (школа наукового менеджменту); А. Файол (адміністративна школа управління). У 30-і роки ХХ століття управлінський акцент почав переміщуватися з фізичних можливостей

у машинному виробництві на інтелектуальний і психологічний потенціал людей. Це стимулювало виникнення і розвиток поведінкового напрямку в менеджменті, який пройшов шлях від доктрини «людських стосунків» (Е. Мейо) до концепції «людських ресурсів» і «організаційної поведінки» в середині 50-х років (А. Маслоу та ін.). На початку 80-х років Т. Пітерс і Р. Уотермен розвинули ідею комплексного підходу (7-С концепції) у менеджменті й почали розглядати управління організацією як соціальною системою. Тоді ж у менеджменті формується і набуває поширення *«організаційна, корпоративна культура»*, яка інтегрує в собі організаційні, поведінкові, системні і соціокультурні характеристики. Це дає змогу розглядати об'єкт управління як складну, впорядковану цінностями корпоративної культури і правилами поведінки систему [1, с. 126–129; 2; 3, с. 6–16].

**Мета та методи.** Віддаючи належне науковій та практичній значущості праць, в яких розглядаються питання управління та менеджменту, необхідно зазначити, що у вітчизняній та зарубіжній економічній, філософській, соціологічній та соціально-психологічній літературі відсутній цілісний аналіз досліджуваної проблеми. Тому, метою нашого дослідження розкрити теоретичний аспект менеджменту соціальної роботи.

**Результати.** Здійснивши аналіз наукової літератури, можна зазначити, що менеджмент як науку і практику управління представлено у працях О. Амбарцумова, І. Архангельського, А. Ансоффа, А. Анчишкіна, Ю. Васильєва, Х. Вольфанга, Д. Гвішіані, Д. Діксона, П. Друкера, В. Кабакова, М. Мескона, В. Мещерякова, Г. Попова, та ін. Загальнотеоретичним аспектам досліджуваної проблеми присвячені праці М. Вебера, Д. Кліланда, У. Кінга, Ч. Мілса, К. Манхейма, М. Роберта, К. Янга та інших. У роботах Г. Абрамової, В. Ворони, Е. Гансової, В. Голікова, Д. Даниленка, Ю. Красовського, В. Леги, В. Міщенко, Ю. Пахомова, Л. Потехіної, М. Пласкунова, Ю. Саєнка, М. Сахарова, Б. Шаповалова та інших науковців аналізуються проблеми підвищення ефективності управління, становлення і розвитку менеджменту, підготовки менеджерів. Різноманітні прикладні аспекти соціального

менеджменту висвітлено в роботах Р. Арона, Р. Блейка, П. Блау, В. Боголепова, М. Вудкока, В. Дункана, К. Кіллена, М. Маркова, В. Новікова, А. Ручки, Л. Сокурянської, М. Чурилова та ін.

Серед зарубіжних дослідників сучасного менеджменту слід відзначити роботи А. Кравченко, Е. Новаторова, Д. Волкова, в яких аналізується специфіка національних ринків і пропонуються моделі управління, що враховують, з одного боку, західні моделі менеджменту, а з другого – національно-культурний аспект управлінської діяльності. Питанням організації сучасного менеджменту приділили увагу й українські учені (В. Королько, М. Лукашевич, В. Пилипенко, Є. Суїменко, М. Туленков та ін.).

Багатьма вітчизняними дослідниками не визнається застосування термінів «управління» і «менеджмент» як синонімів. Основою для таких заперечень виступає розбіжність цих понять за змістом. Але, як показало наше дослідження, при дійсній наявності розходжень між поняттями «управління» і «менеджмент» істотними вони стають тільки при теоретичному аналізі. У практиці сучасного соціального управління таке розходження сприймається як несуттєве, що дозволяє використовувати ці терміни в одному значеннєвому ряді [3, с. 6–16].

«Менеджмент» як різновид управлінської праці є поняттям більш вузьким у порівнянні з «управлінням», особливо в його технологічному аспекті, пов'язаному з управлінням машинами, різними пристроями і т. ін.

У сучасних умовах «менеджмент» розглядається як особливий жанр і сфера «управління» орієнтована, насамперед, на інноваційну діяльність, пов'язану із удосконаленням управлінської системи, підвищенням її ефективності.

Менеджмент як форму управління людськими ресурсами визначають як процес планування, мотивації та контролю, необхідний для формулювання й досягнення цілей організації. М. Туленков виділяє чотири основні підходи в класичному менеджменті, які є суттєвим внеском в розвиток теорії і практики управління: 1) виділення різних шкіл у практиці управління; 2) процесуальний,

що розглядає управління як безперервну ланку взаємопов'язаних управлінських функцій; 3) системний, при якому керівники розглядають організацію як сукупність взаємопов'язаних елементів, таких, як: люди, структура, завдання і технології, зорієнтовані на досягнення різних цілей за умов зовнішнього середовища, що змінюється; 4) ситуативний, який концентрується на виборі методу управління та є, в даній ситуації, найбільш ефективним [3, с. 6–16].

При цьому М. Туленков вважає, що менеджмент соціальної роботи має відкритий суспільний характер та людський вимір. Сутність і структура менеджменту соціальної роботи, а також механізми його впровадження спрямовані на підготовку та схвалення оптимальних управлінських рішень щодо соціальної допомоги та соціального захисту відповідних соціальних груп в суспільстві. Менеджмент соціальної роботи на сучасному етапі розвитку держави виступає як відтворення й процес упорядкування соціальних відносин і норм. На думку науковця, управлінське рішення в сфері соціальної роботи уособлює в собі унормоване управлінське знання як організований засіб усунення соціальних протиріч та реалізації державної соціальної політики [3, с. 6–16].

Визначаючи менеджмент як процес досягнення поставлених цілей з використанням людської трудової діяльності, в нього включають такі складові, як: організація, керівництво, мистецтво спілкування з людьми, здатність ставити цілі та знаходити засоби для їх досягнення. Менеджмент на будь-якому його рівні вирішує, в кінцевому рахунку, завдання забезпечення ефективності діяльності як окремого працівника, так і конкретної організації та суспільства загалом. Що стосується сучасних умов соціального життя в Україні, то найважливішою причиною існуючих проблем є управлінська криза, що проявляється у невмінні спланувати й організувати роботу громадян. Соціальну систему слід розглядати як історично сформований і зумовлений характер взаємодії людей і соціального середовища. Її складовими елементами, які з позицій системного підходу розглядають як підсистеми, є нація, народність, соціальна група, організація, колектив, окрема особистість.

Ефективність менеджменту вимірюється за допомогою такого показника як досконалість управління, що визначається як зіставлення результатів управлінської діяльності і ресурсів, витрачених на їх досягнення. Економічний сенс ефективності (за М. Туленковим) полягає у співвідношенні отриманого прибутку і витрат на управління. Але такий підхід не завжди може бути визнаний виправданим. По-перше, управління не завжди вимірюється лише прибутком. По-друге, останній виступає як опосередкований результат, що затемнює загальну картину управління. По-третє, результат управлінської діяльності має, окрім економічного, соціальний, політичний і соціально-психологічний аспекти. Нарешті, витрати на управління не завжди можна точно визначити. Тому на практиці ефективність управління частіше визначається зіставленням таких показників як: продуктивність праці, ступінь досягнення поставленої мети, керованість, ритмічність праці, ступінь організаційної структури тощо [3, с. 6–16].

**Висновки.** Таким чином, у сучасному менеджменті здійснюється перехід від універсальних ціннісних моделей класичного типу до гнучкого ціннісно-орієнтованого менеджменту. Аналіз теоретичних основ менеджменту та закономірностей розвитку його наукових шкіл і концепцій спонукає до пошуку нових підходів у сфері управління, їх дослідження, а також застосовування в менеджменті соціальної роботи.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів даної проблеми. Подальшого вивчення потребує обґрунтування поняття «менеджмент соціальної роботи», сутність та структура менеджменту соціальної роботи тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бурега В. Менеджмент як соціальний інститут і наука / В. Бурега // Соціологічна наука і освіта в Україні: Зб. наук. пр. – Вип.1. – Концептуальні засади становлення та розвитку соціологічної науки і освіти в Україні. – К. : МАУП, 2000. – С. 126–129.

2. Кредісов А. Історія вчень менеджменту / А. Кредісов. – К. : Знання України, 2001. – 300 с.
3. Лукашевич М. Менеджмент соціальної роботи: Теорія і практика: Навч. посіб. / М. Лукашевич, М. Туленков. – К. : Каравела, 2007. – 296 с.
4. Туленков М. Організаційна взаємодія в системах соціального управління (соціологічний аналіз): Монографія / М. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2005. – 220 с.