

IV. УПРАВЛІННЯ

Бех В. П.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЯК СТРАТЕГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Для реалізації місії соціальної роботи в суспільстві система управління має розробляти цілі трьох рівнів, а саме: довгострокові, середньострокові та короткострокові.

Формування стратегічного плану дій є складним моментом підготовки системи організації до майбутнього. Розробка стратегічного плану соціальної роботи є систематизована робота з удосконалення системи соціальної роботи до функціонування у майбутньому. При цьому, якщо всім керівникам системи соціальної роботи формально доводиться у тій чи іншій формі займатися стратегічним плануванням, то розробка стратегічних планів організації є, у першу чергу, обов'язком вищого керівництва. Керівники середньої та нижньої ланки беруть участь у цій роботі шляхом постачання відповідної інформації та забезпечують зворотний зв'язок [1].

Ясно, що під явищем соціальної політики слід розуміти вид діяльності державного управління з регулювання соціальних відносин в організмі країни. Під її сутністю, як випливає із вищевикладеного, треба розуміти наукове вивчення межі необхідної праці на підтримку процесу творення та відтворення особистості з метою забезпечення ефективного саморуху організму країни.

Її змістом є пошук, обґрунтування та реалізація системи практичних заходів, націлених на забезпечення безконфліктного існування та зближення різних соціальних груп, а також підтримка необхідних пропорцій у розвитку різних сфер способу життя громадян країни.

Уявляється, що її провідною функцією є вирівнювання суспільного стану особистості та колективів, регіонів, класів, етносів, що ґрунтується на організаційній діяльності системи управління, оскільки функції визначаються як дії, що зберігають систему соціальної роботи.

Гарантії, у тому числі й правового порядку, з боку держави по відношенню до громадян з приводу їх зростаючого розвитку слід називати соціальною захищеністю.

Різні форми допомоги з боку суспільства або будь-яких його інститутів громадянам країни у задоволенні їх життєвих нужд є соціальна допомога, або

соціальне забезпечення. Фонди, що створюються суспільством для цих цілей, – соціальні фонди або фонди милосердя. Послуги, що надаються не окремими приватними особами, а закладами, які створюються суспільством або державою, слід називати соціальними послугами.

Соціальна політика обумовлює менеджмент соціальної роботи з двох сторін: теоретичної та практичної. Теоретична складова соціальної політики полягає в ідеологічному обґрунтуванні стратегічного менеджменту і визначенні напрямків та шляхів створення алгоритму управління.

Діяльність менеджерів соціальної роботи направляється вищевикладеними принципами завдяки тому, що системи управління соціальною системою підкоряються певним законам. У спеціальній науковій літературі підкреслюється, що закони соціального управління – це стійкі, постійно повторювані залежності управлінського впливу на об'єкти соціальної роботи для забезпечення їх сталого функціонування та розвитку. Закони соціального управління характеризують необхідні, сутнісні зв'язки між елементами системи управління соціальною роботою, його суб'єктом і об'єктом у процесі прийняття та реалізації управлінських рішень. Саме вони, закони, визначають також внутрішню будову суб'єкта управління, структуру і склад його елементів, порядок їх взаємодії.

Закони соціального управління впливають із специфіки об'єктів соціальної роботи, їх природи та формування управлінського впливу для досягнення головної мети соціальної політики. Соціальне управління організує, упорядковує систему відносин у соціальному процесі, надає необхідний напрям діяльності соціальних працівників, впливає на їх інтереси, які визначають сутність та зміст законів соціального управління.

Тут треба виходити з того, що основні закони управління соціальною роботою – це: відповідність інтересів суб'єкта управління інтересам об'єкта соціальної роботи; цілісний вплив суб'єкта на об'єкт соціальної роботи; досягнення загальних інтересів агентів соціального процесу через реалізацію їх специфічних інтересів; відповідність між рівнями розвитку об'єкта та суб'єкта соціальної діяльності та ін.

Відомо, що закони управління соціальною роботою реалізуються через принципи управлінської діяльності. Якщо закони соціального управління віддзеркалюють сутнісні відносини між об'єктом і суб'єктом управління, то принципи соціального управління, виходячи з цих відносин, детермінують основні правила розбудови та дії суб'єкта та об'єкта соціальної взаємодії.

За змістом принципи управління соціальною роботою – це вихідні, основні, керівні установки, норми діяльності з упорядкування системи соціальної роботи, організація взаємодії об'єктів соціальної роботи. Принципи забезпечують інтеграцію

окремих видів управлінської діяльності в різних підрозділах системи управління, взаємну їх упорядкованість та загальну направленість на досягнення головної мети.

Практична складова соціальної політики полягає в обґрунтуванні принципів управлінської діяльності у сфері соціальної роботи. На основі принципів соціального управління організується процес управління, тобто науково обґрунтована упорядкованість дій. На жаль, у науковій літературі немає одностайного погляду на їх сукупність. За літературою управлінського спрямування – це об’єктивність, системність, ефективність, конкретність головної ланки, раціонального сполучення централізму та демократизму, єдиноначальності та колегіальності, галузевого та територіального управління [2]. Це так звані загальні принципи управління.

Вихідним принципом тут є принцип об’єктивності (науковості). Він передбачає цілеспрямований вплив на соціальні відносини або окремі її складові на основі пізнання та використання об’єктивних закономірностей соціального розвитку країни в інтересах забезпечення оптимального функціонування системи соціальної роботи.

Управління покликане забезпечувати та вдосконалювати структурну і функціональну єдність системи соціальної роботи, своєчасно викривати та усувати перешкоди на шляху до реалізації стратегічної мети системи соціальної роботи, асимілювати або нейтралізувати дії, що її “збурюють”, як з боку внутрішніх процесів, так і з боку зовнішнього середовища. Саме в цьому виявляється принцип системності в управлінні. Цей принцип передбачає тісну прив’язку економічних, соціально-політичних та культурологічних рішень в управлінні.

Досягнення поставленої мети в найкоротші терміни або при найменших затратах матеріальних ресурсів чи людської енергії є прояв дії принципу ефективності, який взагалі веде до економії робочого часу.

Принцип конкретності – це конкретний аналіз конкретної ситуації. Управляти конкретно – це означає понад усе управляти на основі добротної наукової інформації.

У ході вирішення тієї чи іншої задачі управління менеджер має справу з великою кількістю фактів, подій і т. ін. Звісно, що враховувати треба всі можливі впливи на прийняття управлінського рішення. Однак практика управління соціальною роботою доводить, що треба визначати найвпливовіші з них. Визначення головної ланки – найважливіша частина розробки та прийняття рішень. Принцип головної ланки – це пошук із різноманіття завдань головного, вирішення якого тягне за собою вирішення всього комплексу питань управління соціальною роботою.

Один із принципів управління – це визначення оптимального співвідношення між централізмом та демократизмом, поєднання творчої активності волонтерського руху з дією управління соціальною ситуацією з боку керівних органів.

Позитивному вирішенню функцій управлінського процесу сприяє правильне співвідношення колегіальності та одноосібної відповідальності. З одного боку,

обговорення, дискусії, колегіальність, а з другого – визначення відповідальності за виконання управлінської функції. Самостійність та свобода суб'єктів соціальної роботи невід'ємні тут від їх відповідальності за прийняті рішення або дію. Залежність тут лінійна: чим більше надано соціальному працівнику самостійності, тим більшу він несе відповідальність.

Сполучення галузевого та регіонального управління – наступний принцип управління соціальною роботою. Зараз формується в країні нова регіональна політика, яка має посилюватись у ході переходу України на парламентсько-президентську форму правління і сутність її дуже проста: кожна територія має жити та розвиватись головним чином за рахунок власних коштів.

Крім того, у стратегічному варіанті управління соціальною роботою треба враховувати та посилювати дію специфічних принципів, що впливають з характеру соціальної взаємодії. Визнаючи, що менеджмент соціальної роботи в стратегічному вимірі співпадає з соціальною політикою, треба подати систему принципів поведінки менеджера з соціальної роботи на цьому рівні професійної діяльності. На нашу думку, більш вдало їх сформулювала О. І. Холостова в навчальному посібнику “Соціальна робота”, що вийшов з друку в 2001 році.

Далі на основі цієї праці прокоментуємо важливі принципи професійної культури менеджера з соціальної роботи. Першим, якому повинен підкорити свою професійну діяльність менеджер і до якого найбільш чутливими є клієнти соціальної роботи, є принцип соціальної справедливості. Соціальна справедливість є, як слушно підкреслює О. І. Холостова, загальновизнаною цінністю сучасної демократичної суспільної свідомості, що закріплено в основоположних документах світової спільноти поряд з миром та свободою [3]. Але на практиці цей принцип трактується досить неоднозначно і тому тут треба дещо пояснити.

Аристотель вперше проаналізував, як відомо, суперечність між двома типами справедливості в соціальному сенсі: справедливість з точки зору однакових можливостей, що надаються індивідам незалежно від їх індивідуальних соціальних відмінностей, та справедливість як результат нагороди за особисту працю, за особисті досягнення. Ці два варіанти були наречені, як відомо, як зрівняльним та розподільчим типом справедливості.

Кожний з них утримує в собі певний раціональний зміст й ті докази на свою користь, через які уже понад дві з половиною тисячі років світове співтовариство обговорює їх у теорії й намагається використати на практиці, але ніяк не може зробити остаточний вибір між ними [4].

Американський соціолог Дж. Роулз сформулював два принципи, завдяки яким можливо примирити, на його думку, суперечності соціальної справедливості: принцип свободи, згідно з яким будь-яка людина повинна мати рівний з усіма доступ до усіх

свобод, та принцип різниці, який визнає існування соціально-економічної нерівності, якщо вона “працює” на користь найбільш знедолених. Д. Сміт, теоретично обґрунтовуючи, чому соціальна справедливість не повинна залежати від стихії ринкових сил, додав до цього ще й географічний фактор, який визнає наявність регіональної нерівності, яка не може бути ні усуненою, ні спрощеною морально чи соціально.

Визнання України як соціальної держави веде до визнання рівності соціальних прав усіх її громадян, незалежно від їх індивідуальної чи соціальної специфіки. Держава, таким чином, гарантує своїм громадянам забезпечення соціального мінімуму, що складає відомий усім нам екзистенцмінімум. У той же час найбільш активні, винахідливі, соціально спроможні індивіди повинні мати можливість отримати морально й юридично визнаними засобами більший обсяг благ та послуг за свою ефективну працю.

З принципом соціальної справедливості тісно пов'язаний принцип індивідуальної соціальної відповідальності. Він потребує від індивіда, сім'ї, малої групи застосування максимальних зусиль для самодопомоги та самозабезпечення. При цьому місцева громада (рівень місцевого самоуправління), регіон чи держава у цілому повинні лише заповнювати індивідам або сім'ям лише ті види або обсяги допомоги, які вони не можуть забезпечити самостійно, допомагати у вирішенні тих проблем, що виходять за рамки компетенції індивіда чи сім'ї, або втручатися у надзвичайних, кризових ситуаціях.

Наступним принципом професійної поведінки менеджера з соціальної роботи є соціальна солідарність. Він полягає в тому, що сучасне суспільство приречено сприймати соціальні проблеми як єдину систему, у якій відбувається перерозподіл соціальної спроможності від більш сильних до менш сильних. Спочатку це стосується перерозподілу грошей, а потім стосується й інших соціальних ресурсів: доступу до соціальних комунікацій, культури, здоров'я, освіти.

Наступним принципом, який визначає поведінку менеджера в соціальній сфері, є принцип соціального партнерства, який є невід'ємним інститутом сталого сучасного суспільства та демократичної держави, він також ефективно проявляє себе у функціонуванні сучасної економіки.

У документах Міжнародної організації праці, що створена ще у 1919 році, нині спеціалізованого органу ООН, напрацьовані загальні принципи соціального партнерства, серед яких:

- рівноправність сторін на переговорах та в прийнятті рішень;
- рівна для усіх сторін обов'язковість виконання домовленостей;
- обов'язкова та рівна відповідальність сторін за виконання прийнятих зобов'язань;

– принцип трипартизму, тобто участі в переговорах трьох сторін: державної влади, працівників та роботодавців.

Принцип соціальної компенсації покликаний забезпечити сталу правову та соціальну захищеність громадян країни, потрібну їм для подолання обмежень, що накладає їх соціальний статус. Він передбачає створення доступної сфери життєдіяльності, надання певних пільг та відповідного соціального обслуговування.

Принцип соціальних гарантій передбачає надання громадянам гарантованого державою мінімуму соціальних послуг з навчання, виховання, духовного та фізичного розвитку, професійної підготовки, раціонального працевлаштування, обсяги, види і якість яких повинні забезпечити необхідний розвиток особистості. Цей принцип передбачає збалансованість цілей та можливостей реалізації стратегічного менеджменту як специфічної форми соціальної політики.

За іншими джерелами цього напрямку серед принципів соціального управління провідними є: принципи об'єктивності, централізму і самостійності, соціально-групового підходу, системності, комплексності, змагальності та несуперечності управлінських рішень та ін. (5), які ми розглядаємо як принципи загальнодержавної політики.

Водночас у літературі з питань соціальної роботи до її принципів віднесені такі: гуманізм; демократизм; тісний зв'язок із конкретними умовами життєдіяльності людей; законність; професійна компетентність; єдність повноважень і відповідальності, прав і обов'язків кадрів; підконтрольність; стимулювання; комплексність; диференційований підхід; цілеспрямованість. Не можна не помітити, що серед них є такі, що мають безпосереднє відношення до організаційної діяльності.

Така плутанина з формалізацією головних правил поведінки суб'єкта управління по відношенню до об'єкта соціальної роботи лише загострює питання про їх додаткове вивчення та класифікацію, оскільки без цього неможливо організувати ефективну соціальну взаємодію в соціосфері соціального організму країни, у тому числі і підготовку кадрів соціальної роботи.

Ефективне управління соціальною роботою неможливо також організувати без оволодіння кадрами управління соціальної роботи відповідними методами управління. При цьому під методами соціального управління розуміється спосіб, або сукупність прийомів, операцій та процедур підготовки та прийняття, організації і контролю за виконанням управлінських рішень. У науковій літературі з питань управління виділяють такі методи управління: економічні, соціальні, організаційні, політичні, психологічні, педагогічні, ідеологічні.

У літературі з сучасного менеджменту зустрічаються інші класифікації методів управління. Так, наприклад, у підручнику, що рекомендований Міністерством освіти Російської Федерації як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, наводиться така їх сукупність: адміністративні, організаційні, економічні, соціальні, соціально-психологічні, психологічні.

Л і т е р а т у р а :

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: “Дело”, 1992. – С. 260.
2. Словарь-справочник менеджера / Под ред. М. Г. Лапусты. – М.: ИНФРА-М, 1996. – С. 368.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. ООН, 1966-76. Преамбула.
4. Орлова Э. А. Социокультурные предпосылки социальной работы // Социокультурные особенности социальной работы. – М., 1997. – С. 27.
5. Социальное управление: Словарь / Под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – С. 122.
6. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е. И. Комарова и А. И. Войтенко. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – С. 42.

Вашкевич В. М.

**УПРАВЛІНСЬКА СВІДОМІСТЬ ЯК ДЖЕРЕЛО ПРИЧИН
НЕЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА**

Проблематика лідерства завжди була і залишається однією з найпопулярніших в науці управління, однак ще яскравішого звучання вона набуває в постнекласичній парадигмі. Викрита неефективність принципів і методів прямого, авторитарного менеджменту в епоху піднесення людської свободи та за умов зростаючого динамізму і мінливості ринкового середовища все більше актуалізують дослідження м'якого резонансного управління, найважливішим інструментом якого виступає лідерський вплив на людський колектив.

У парадигмі лідерства варто виділити класичні праці таких науковців, як К. Бланшард, В. Врум, П. Йеттон, Р. Стогділ, Р. Хауз, П. Херсі, Ф. Фідлер, більші сучасні розвідки С. Дацюка, С. Дроттера, К. Кешмана, С. Філінович, Г. Щокіна. Дотичними є соціально-психологічні дослідження управлінської діяльності Д. Райгородського, М. Логунової, В. Шуванова. Загалом, у галузі управління персоналом і психології управління простіше назвати науковців, які не пишуть про лідерство або в тому чи іншому аспекті його не торкаються.

Однак проблематика лідерства та факторів його забезпечення досліджена здебільшого в психологічному зрізі – в плані опрацювання переліку особистісних якостей, необхідних для успішного лідерства – якостей, які можуть бути дані природою або цілеспрямовано сформовані в процесі соціалізації. Незадоволеною лишається потреба в більш широкому, світоглядному погляді на феномен лідерства і особливо на проблеми, пов'язані з неефективним лідерством. Тому дана стаття