

Діяльність організацій в управлінні соціальною роботою

Літяга І. В.

У сучасних умовах розвитку суспільства потребує відповідних змін менеджмент у соціальній сфері, спрямований на організацію допомоги праці спеціалістів, які захищають та задовольняють потреби людей, які цього найбільш потребують.

Менеджмент у соціальній роботі приділяє особливу увагу діяльності соціальних організацій, забезпеченості соціальних груп відповідними благами, послугами, необхідними для підтримки життя людей і їх розвитку, а також визначенню джерел, фінансування та економічної ефективності.

Необхідною умовою для функціонування будь-якої соціальної організації є управління соціальною роботою. Об'єктом менеджменту соціальної роботи є організація. На відміну від класичного визначення організації в менеджменті (систематизоване, свідоме об'єднання дій людей для досягнення певних цілей) організація в соціальній сфері є систематизованим, структурованим, публічним, свідомим об'єднанням дій людей для досягнення ефективного результату в розв'язанні соціальних проблем у контексті мети соціальної роботи. Організації можуть існувати за умов взаємодії з зовнішнім середовищем, тобто вони є відкритими системами. Відкрита ж система може пристосовуватись до змін у зовнішньому середовищі, що забезпечує її життєздатність і функціонування в нестабільних умовах.

Існує чітка взаємодія між суб'єктами і об'єктами управління у будь-якій організації. Об'єктами управління є соціальні працівники, співробітники служб та закладів соціального захисту та сформовані ними органи управління, які наділені управлінськими функціями.

Як об'єкт менеджменту організація володіє таким загальними характеристиками, як:

- Наявність ресурсів, які перетворюються в ході діяльності організації для досягнення її цілей. Основними з них є люди, капітал, матеріали, інформація та технології.

- Залежність організації від зовнішнього середовища.
 - Виділення груп працівників, які виконують близькі функції та горизонтальний розподіл праці.
 - Вертикальний розподіл праці, згідно з яким здійснюється координація роботи інших людей заради досягнення поставленої мети.
- Скоординованість завдань персоналу організації на підставі вертикального розподілу праці.

Соціальними властивостями організацій з точки зору соціології є те, що:

- а) організації утворюються як інструмент вирішення суспільних завдань, засіб досягнення цілей;
- б) організації складаються як людська спільність, тобто сукупність соціальних груп, статусів, норм, відносин, лідерства, згуртованості або конфліктності;
- в) організації об'єктивуються як безособова структура зв'язків і норм, детермінована адміністративними й культурними факторами; предметом аналізу організації в цьому розумінні цілісність, що ієрархічно побудована і взаємодіє із зовнішнім середовищем; головним тут є рівновага, самоуправління, розподіл праці, керуваність організації.

Усі ці властивості організації взаємопов'язані між собою і притаманні всім без винятку соціальним організаціям. У той же час їх типологія дозволяє зрозуміти особливості прояву цих властивостей в організаціях соціальної сфери.

Організація соціальної сфери утворюється як інструмент вирішення суспільних завдань та засіб досягнення цілей. Вона об'єктивується як безособова структура зв'язків і норм, детермінована адміністративними і культурними факторами. Предметом аналізу організації в загальному розумінні виступає цілісність, побудована ієрархічно, яка взаємодіє із зовнішнім середовищем.

Простою вважається організація за наявності однієї цілі, складною – за наявності двох і більше цілей. Прості організації можуть функціонувати без чітко виділеної групи управлінців, обмежуючись координацією спільної діяльності. Для складних організацій робота з управлінцями має бути чітко відокремленою від виробничої діяльності.

Для організацій соціальної сфери характерним є отримання ресурсів від зовнішнього середовища та оптимальне використання ресурсів власне соціальної

роботи, а також надання соціальної допомоги, збільшення ресурсів клієнта та ресурсів громади.

Соціальна служба є однією з головних організацій у соціальній сфері і, яка розуміється як тип ділової організації в соціальній сфері, на яку покладено реалізацію соціальної політики на даній території в цілому або з якогось конкретного її напрямку, шляхом здійснення безпосереднього управління соціальною роботою з клієнтами та соціальними працівниками, що її здійснюють.

Кожна соціальна служба володіє наступними інституціональними ознаками, а саме:

1. Правовий статус або правове закріплення діяльності у відповідних положеннях та регламентах.
2. Організаційна побудова установ, в якій відображено специфіку діяльності та умов.
3. Практичне здійснення конкретних функцій соціальної допомоги, захисту та підтримки, обумовлене правовим статусом та організаційною побудовою.

Необхідно відмітити, що компоненти соціальної служби виступають в організації зв'язаними попарно і функціонують як єдине ціле. Мінімальні зміни в одному з компонентів призводять до змін в інших компонентах. Вплив зовнішнього середовища на кожний із компонентів є непрямим, тоді як на організацію цей вплив є безпосереднім.

Існує багато стратегічних рівнів організації соціальної сфери, а саме: від ролі організації в суспільстві в цілому до конкретних ділянок роботи чи соціального обслуговування, в яких організація бере участь до того, як організація функціонує в соціальній сфері і які засоби функціонування обирає для досягнення поставленої мети.

Головним взаємопов'язаними між собою складовими організації соціальної сфери є:

- 1) зовнішнє середовище (громада, оточення, партнери, конкуренти);

- 2) мета, що визначає основні завдання організації, які необхідно виконати, а також які технологічні та кадрові ресурси необхідно залучати для цього;
- 3) структура служби;
- 4) між організаційні відносини;
- 5) інновації та новаторство;
- 6) стратегічні питання.

На відміну від планування роботи, при плануванні структури соціальної служби увага зосереджується, насамперед, на загальному розподілі влади та повноважень, обробці інформації, визначені ролі тих, хто буде приймати рішення у межах організації. Структура організації соціальної сфери має відповідати її призначенню, стратегії, технологічному рівню та оточенню.

Проаналізувавши основні складові організацій соціальної сфери, можемо визначити менеджмент соціальної роботи як управління організацією, яка в умовах існування, накопиченні та трансформації протиріч спрямована на досягнення цілей соціальної роботи.

Управління організацією соціальної сфери має здійснюватись на демократичному рівні. Керівник обов'язково має враховувати основні потреби членів ввіреної йому організації, а саме:

- ✓ потребу у створенні програми і мети організації (усі ідеї повинні бути вислухані і проаналізовані керівництвом організації);
- ✓ упевненість у можливості втілення в життя програми й мети організації;
- ✓ потреба у почутті приналежності (підлеглий має бути потрібним, але не використовуваним, щиро і сердечно прийнятим, як рядовий член організації);
- ✓ відчуття значущості своїх дій та вчинків;
- ✓ потреба у постійній інформації (зацікавленість підтримує інформованість про дії організації на різних рівнях, на шляху до мети);

- ✓ потреба в довірі до керівництва організації на кожному рівні (така довіра опирається на справедливість, яка збільшує ентузіазм по відношенню до справ організації);
- ✓ потреба в розумінні й терпінні задля навчання та розвитку;
- ✓ потреба в серйозних обов'язках, які входять у коло здібностей та інтересів, і які пов'язані з цілями організації (організація як єдине ціле має створювати умови для відповідального та творчого складу всіх членів).

Таким чином, комплексне та раціональне управління організаціями соціальної сфери є однією з найважливіших умов створення ефективної системи соціального захисту населення.

Література

1. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник.-К.: «Академвидав», 2003.-416с.
2. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Менеджмент соціальної роботи: Теорія і практика: Навч. Посіб. – К.: Каравела, 2007. – 296с.
3. Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи.: Навчальний посібник. К.: ДЦССМ, 2003 // Соціальна робота. Книга 7. – С.33.
4. Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій – К.: МАУП, 2002. – С.52.
5. Чайка Г.Л. Організація праці менеджера: Навч. посіб. /Передмова Г.О.Шепелюк. – К.: Знання, 2007. – 420 с. – (Вища освіта ХХІ століття).