

прагнути змін. Сама ж діяльність по залученню ресурсів повинна бути усвідомлюваною, прив'язаною до конкретних ситуацій і можливостей.

Маємо надію, що висловлені у публікації міркування, сприятимуть діалогу та розгортанню дискусії стосовно розвитку методологічних засад соціальної роботи в цілому, а також щодо уточнення ролі наснаження в межах даного виду діяльності, зокрема.

Список використаних джерел

1. Енциклопедія освіти / відповідальний редактор В. Г. Кремінь. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
2. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи: монографія. Харків: видавництво ФОП Олійник, 2011. 480 с.
3. Мюллендер О., Уорд Д. Самокерована групова робота. Діяльність користувачів з метою наснаження. Київ : Асоціація психіатрів України, 1996. 176 с.
4. Семігіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
5. Global Definition of Social Work (2014). *IFSW and IASSW*. URL: <https://www.ifsw.org/global-definition-of-social-work>.

Лещинський О. П.,

доктор педагогічних наук, професор,

професор кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки

Черкаський Національний університет ім. Б. Хмельницького (м. Черкаси, Україна)

МЕТОДОЛОГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Менеджмент соціальної роботи, як і інших галузей управління суспільними процесами, визначається основними завданнями (функціями) цієї системи, особливостями діяльності в цій галузі та психологічними особливостями людей, які здійснюють цю діяльність. Наприклад, методи та структура управління театрами буде відрізнятися від управління роботою супермаркету. Проблеми менеджменту соціальної роботи виникають від недостатньої усвідомленості вихідних засад та особливостей управління в цій галузі. Вихідним у менеджменті стає розуміння самої сутності соціальної роботи. Найбільш розповсюдженими є наступні тлумачення сутності соціальної роботи: а) як інструменту реалізації державної політики; б) як допомоги населенню, окремим групам та особам у важких та кризових ситуаціях; в) надання соціальних послуг; г) допомога у виявленні та реалізації внутрішніх можливостей індивіда або групи осіб у різних суспільних ситуаціях [2], [4]. Усі вище названі напрями часто розглядають як альтернативні. Насправді у них реалізуються різні функції соціальної роботи. Кожна організація або суспільна інституція реалізує певну функцію або їх поєднує. В залежності від функцій та їх поєднання можуть будуватися різні моделі менеджменту [3]. В певних організаціях переважає соціологічний напрям соціальної роботи, в інших – психолого-педагогічний. Менеджмент соціальної роботи весь час розвивався у пошуку моделей управління в контексті цих двох моделей соціальної роботи. Соціальному напрямку розвитку соціальної роботи більше відповідала модель Нового суспільного управління (New Public Management), що виникла у Великій Британії у 1980-х рр. та поширилась на інші країни [5]. Сутність цієї моделі менеджменту – в переході від централізації до децентралізації, передачі повноважень місцевим громадам, перехід від ієрархічних структур управління до сіткоподібних. Ця модель відповідає передачі повноважень управління місцевим громадам в Україні. Психолого-педагогічному напрямку соціальної роботи відповідає модель ситуаційного менеджменту як модель роботи з конкретними клієнтами. У такій моделі створюють або відновлюють соціальні зв'язки клієнта. Структура та функції організацій, спроможних це роботи, відрізняються від попередньої моделі. Натомість в Україні найбільш розповсюдженими є наступні моделі організації соціальної роботи:

лінійна, лінійно-функціональна, функціональна. Усі ці структури мають пірамідальну будову та високий рівень формалізації взаємовідносин і спроможні реалізовувати лише деякі з названих функцій соціальної роботи. Інші функції потребують інших моделей управління. Побудова певної моделі менеджменту потребує аналізу функцій організації, характеру діяльності її працівників та психологічних особливостей персоналу. Методологічною засадою такого аналізу може слугувати функціонально-ресурсний підхід, який використовується в аналізі соціальних і технічних систем [1].

Список використаних джерел

1. Ареф'єв С. О., Мягих І. М. Функціонально-структурний підхід до розвитку підприємництва. Стійкий розвиток підприємств у міжнародному економічному просторі : Монографія за редакцією Ареф'євої О. В. К.: ФОП Маслаков, 2018. 364 с., С. 105-113
2. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі.— К. : Центр учбової літератури, 2009.
3. Масюк О. П. Інституціональні виклики менеджменту соціальної роботи. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*, 2016, С.150-158.
4. Основи наукових досліджень у соціальній роботі: Навч. посіб. за ред. М. М. Букача. Миколаїв: ЧДУ ім. Петра Могили, 2009.
5. Шипунова Т. В. Эволюция и проблемы менеджмента социальной работы. *Управленческое консультирование*. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-i-problemy-menedzhmenta-sotsialnoy-raboty>

Махніборода Д. О.,

здобувач вищої освіти 3 курсу

Національний університет «Запорізька політехніка» (м. Запоріжжя, Україна)

Кузьміна М. О.,

викладач кафедри соціальної роботи та психології

Національний університет «Запорізька політехніка» (м. Запоріжжя, Україна)

Кузьмін В. В.,

кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи та психології

Національний університет «Запорізька політехніка» (м. Запоріжжя, Україна)

ЗЕЛЕНА СОЦІАЛЬНА РОБОТА: ЧИ ПОТРІБНА ВОНА УКРАЇНІ?

Трансформація теорії та сучасних технологій соціальної роботи – вирішальний чинник соціального зростання, який припускає формування нової моделі соціальної роботи. Проблеми та виклики сучасного розвитку суспільства вимагають від соціальних працівників всебічного врахування не тільки соціальних аспектів їх діяльності, але й економічних та екологічних перспектив, що відповідають концепції сталого розвитку. Цілі Сталого Розвитку повинні бути орієнтирами соціальної згуртованості суспільства щодо забезпечення інтеграції зусиль економічного зростання, соціальної підтримки 153 та екологічного, раціонального природокористування. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» надає бачення орієнтирів досягнення Україною Цілей Сталого Розвитку (ЦСР), які були затверджені на Саміті ООН зі сталого розвитку у 2015 році [1].

Аналіз літератури засвідчує, що появи зеленої соціальної роботи як теорії та практики передували формування екологізму як напряму соціологічного і психологічного дискурсу, а також політичного мислення і соціальний активізм на рівні громад, привнесення питань екології у політичний порядок денний, зокрема артикуляція суспільних запитів на екологічну справедливість, і розвиток так званих зелених технологій у різних сферах суспільного життя [2, с. 13].

Концепція зеленої соціальної роботи спирається на філософію сталого розвитку та на структурний підхід до розв'язання проблем соціальної нерівності та бідності, наголошує на