

6. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971.

7. Реан А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 416 с.

УДК 364-781.5

Л.Ф. Лєскова, ст. викладач

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ДО ПИТАННЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Розглянуто сутність поняття «організація» в теорії соціального управління. Проаналізовано її загальні риси та соціальні властивості. Також актуалізовано питання розвитку організації соціальної сфери як об'єкта управлінської діяльності.

Ключові слова: організація, група людей, соціальна цілісність, особливості організації соціальної сфери, соціальна служба.

Раскрыта сущность понятия «организация» в теории социального управления. Проанализированы ее общие черты и социальные свойства. Также актуализованы вопросы развития организаций социальной сферы как объекта управленческой деятельности.

Ключевые слова: организация, группа людей, социальная целостность, особенности организаций социальной сферы, социальная служба.

The article reveals the essence of the concept of "organization" in the theory of social control. Analyzed its common features and social properties. Also aktualizovane issues of the development of organizations of social sphere as object management activity.

Key words: organization, group of people, social cohesion, especially the organizations of social sphere, social service.

Постановка проблеми. Передумовою здійснення менеджменту є наявність організації, у межах якої відбувається управлінський процес, оскільки менеджмент виникає там, де потрібно узгоджувати дії декількох осіб. Тобто спочатку потрібно мати організацію, а потім уже створювати механізм керівництва людьми, з яких складається організація.

На думку одного із видатних спеціалістів у галузі менеджменту середини ХХ ст. Честера Бернарда, людей спонукає об'єднуватись в організації і взаємодіяти в їх межах фізіологічні та біологічні обмеження, які властиві кожній людині окремо. В організації люди доповнюють один одного, реалізують свої здібності, що робить їх більш сильними в боротьбі за виживання. Без об'єднання в організації, самою примітивною з яких було, певно, первісне стадо, людський рід не зміг би вижити і створити цивілізацію.

На сьогодні організація як соціальна система, як об'єднання людей, що спільно реалізують певну загальну для всіх мету, відіграє визначальну роль для держави в цілому та для кожної особистості зокрема. Адже саме організації в процесі різносторонньої діяльності вносять вагомий внесок у соціальний, економічний та політичний розвиток. Пропонуючи суспільству продукти своєї діяльності, свої послуги, організації забезпечують задоволення матеріальних, духовних, соціальних потреб громадян.

Організація, будучи самостійною підсистемою суспільства, має свої характеристики, інтереси, цінності, цілі, пріоритети тощо.

Мета статті – стисло охарактеризувати сутність, загальні риси, особливості, складові елементи організацій, у т. ч. організацій соціальної сфери, як об'єкта управлінської діяльності та самостійної соціальної системи.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Поняття «організація» походить від давнього слова «органон», яке означає знаряддя або інструмент. Від нього пішло поняття «орган», а потім, як похідні, «організм» і «організація».

Термін «організація» має декілька значень. Найчастіше він означає:

- внутрішню впорядкованість, узгодженість взаємозалежних елементів цілого (системи);
- сукупність процесів або дій, що забезпечують досягнення цілей системи;
- об'єднання людей, спільна діяльність яких спрямована на реалізацію встановлених програм на основі певних правил і процедур [1].

Організації проектуються заздалегідь, вони моделюються для формування структури, яка підпорядковується інтересам досягнення поставлених цілей. Під час проектування організації використовується уявлення про неї як про організм, що діятиме раціонально й цілеспрямовано для досягнення поставленої мети та вдосконалюватиме методи її досягнення.

Проте, виникнувши, організації починають часто діяти за власною логікою і можуть більшою чи меншою мірою втрачати залежність від людей, які її створили. Люди прагнуть використати організацію для досягнення власних цілей. Зокрема, вони сподіваються, що організація дасть їм змогу вести цікаву й важливу діяльність, забезпечить певною інформацією, надасть необхідні права й самостійність, гарантує безпеку й соціальний захист.

Організація, у свою чергу, використовує можливості людей для власного зміцнення й розвитку. Тому вона очікує від своїх членів наявності певного досвіду, знань, кваліфікації, активної участі у справах, відповідальності, дисципліни, визнання своїх цілей і цінностей тощо.

Теорія організації налічує декілька концепцій. Класичні організаційні теорії обґрунтовані Ф. Тейлором та А. Файолем. Вони визначають такі основні риси організацій: загальна мета чи місія; розподіл праці; координація зусиль; ієрархія повноважень і влади. Для забезпечення ефективної діяльності організацій пропонувалось використання влади як головного координаційного і мотиваційного інструменту.

Честер Бернард запропонував нові ідеї щодо функціонування організацій: делегування влади знизу нагору; теорію сприйняття повноважень; ключове значення інформації в керівництві організаціями; готовність кожного члена організації бути корисним для інших членів. Особливий підхід полягає в тому, що розпорядження менеджера мають узгоджуватися з особливими потребами і можливостями підлеглих.

Складовими концепції М. Вебера є: розподіл праці; ієрархія влади; мережа (система) правил, безособовість управління, наголос на посаду. Основою для прийняття рішень мають служити правила, інструкції та процедури.

Сучасні організаційні теорії ґрунтуються на залежності організації від зовнішнього середовища і враховують синергію як результат діяльності.

У соціальному управлінні термін «організація» має три значення. Перше значення відображає різні державні, недержавні, громадські, комерційні, благодійні, міжнародні

та інші утворення, установи, підприємства, організації. Організація, з одного боку, проявляється в певних організаційних формах (міністерство, управління, комітет, центр, відділ тощо), а з іншого – в характері спеціалізованої діяльності (профспілкова, фінансова, благодійна тощо).

Організація проявляється як у виборі тієї чи іншої форми, так і в обґрунтуванні тієї організаційної структури, яка повинна відповідати цій організаційній формі, характеру цієї організації.

Друге значення поняття «організація» використовується в значенні сукупності дій, що дозволяють будь-що зробити, вирішити, систематизувати, підготувати і т. ін. для досягнення цілей, виконання завдань.

Третє значення відображає рівень (якість) взаємодії, взаємозв'язку, впорядкованості елементів і частин системи, який повинен бути досягнутий або вже фактично досягнутий. У цьому значенні організація – це, з одного боку, бажаний стан елемента, частини або системи в цілому, а з другого – результат їх упорядкування. Саме такий зміст часто вкладається в поняття «організація управління», «організація фінансів», «організація соціальної роботи» [3].

З погляду розгляду організації як об'єднання людей у науковій літературі є багато визначень цього поняття.

Організація – це група людей (не менше 2 осіб), діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної цілі або цілей (Честер Бернард).

Організація – це соціальна цілісність, яка направлена на певну мету, побудована як спеціально структурована та координована система, що призначена для деякої діяльності і пов'язана з оточуючим середовищем (Річард Дафт).

М. Акофф, Ф. Емері пропонують таке визначення: «Організація – це соціальна група людей, в якій існує функціональний розподіл праці, спрямований на досягнення загальної цілі». П. Пітере, Р. Уотермен так визначають це поняття: «Організація – це розумна система свідомо скоординованих видів діяльності, яка не має зайвих елементів». Автори підручника «Основи менеджменту» Б.М. Андрушків і О.Є. Кузьмін під терміном «організація» розуміють групу людей, діяльність яких координується (свідомо чи спонтанно) для досягнення певної мети, а організації із статусом юридичної особи називають підприємствами або фірмами. За висловом В.І. Терещенка, під організацією слід розуміти структуру, кістяк, у межах якого здійснюються певні заходи. «Як хочете, організація – це статика справи» [3].

З управлінського погляду, організація – це стійка форма об'єднання людей, які мають спільні інтереси, працюють в єдиній організаційній структурі.

Згідно з системним підходом організація розглядається як складний комплекс взаємопов'язаних і взаємодіючих змінних, а члени організації – як одна із змінних складових системи [5].

Таким чином, незважаючи на варіативність визначень, щоб називатись організацією деяка група має відповідати певним обов'язковим вимогам, зокрема:

1. Наявність принаймні двох людей, які вважають себе частиною цієї групи.
2. Наявність хоча б однієї спільної мети.
3. Наявність членів групи, які свідомо працюють, щоб досягти значущої для всіх мети [1].

Отже, якщо у класичному менеджменті організація – це систематизоване, свідоме об'єднання дій людей для досягнення певних цілей, то організація соціальної сфери (соціальна система, організація, яка здійснює соціальну роботу, тощо) – це систематизоване, структуроване, публічне свідоме об'єднання дій людей для досягнення ефективного результату вирішення соціальних проблем [4].

У теорії соціального управління сутність організації характеризується такими загальними рисами:

- 1) головна мета, задля досягнення якої створюється організація;
- 2) відокремленість від інших організацій, наявність власного статуту, традицій, службового етикету тощо;
- 3) наявність ресурсів (людей, матеріалів, інформації, технологій тощо), які перетворюються в ході діяльності організації;
- 4) установлений порядок задоволення матеріальних і духовних потреб персоналу;
- 5) горизонтальний розподіл праці (виділення конкретних завдань, утворення підрозділів);
- 6) вертикальний розподіл праці спрямований на координацію роботи заради досягнення мети, тобто здійснення процесу управління;
- 7) наявність формальних та неформальних груп;
- 8) залежність від зовнішнього середовища (економічних умов, громадських організацій, законодавчих актів тощо);
- 9) наявність управлінського центру, який забезпечує як координацію спільної діяльності, так і стійкість організації до зовнішнього середовища.

Природа організацій є соціальною, оскільки завжди соціальні об'єкт та суб'єкт її діяльності. Тому в соціології організацій виділяють такі соціальні властивості організації:

1. Організація утворюється як інструмент вирішення суспільних завдань, тому на першому плані під час її вивчення стоять такі проблеми, як з'ясування її цілей, функцій, мотивації, стимулювання персоналу.
2. Організація формується як людська спільнота, тобто сукупність соціальних груп, статусів, ролей, відносин тощо.
3. Організація об'єктивується як безособова структура зв'язків і норм, що детермінована адміністративними і культурними факторами [6].

Управління в організаціях соціальної сфери суттєво залежить від їх характеристик і особливостей, зокрема:

- складність йде не від великої кількості компонентів, частин, а від складності взаємодії компонентів організації;
- кожен компонент соціальної служби є неподільним;
- кожен компонент у своєму зв'язку із зовнішнім середовищем діє як представник цілого;
- при змінах у зовнішньому середовищі та внутрішньому стані організації зберігається набір компонентів;
- вертикальні та горизонтальні зв'язки між елементами, компонентами системи та зовнішнім оточенням соціальної служби;

– орієнтація соціальної організації на попит і потреби ринку соціальних послуг, на запити конкретних клієнтів, які потребують конкретної соціальної допомоги, що сприяє виконанню цією установою кінцевої мети діяльності [6].

Серед інших особливостей організацій соціальної сфери можна також виділити безпосередній контакт виробників послуг з їх споживачами; значний вплив самих споживачів на ефективність тих послуг, що надаються; велика питома вага працємності послуг при відносно невеликій фондоємності і матеріалоємності; високий ступінь індивідуалізації послуг; складність виміру якості послуг та визначення ефективності діяльності працівника, який надає відповідні соціальні послуги тощо.

У літературі виділяють чотири підходи до аналізу характерних рис соціальних служб.

Перший підхід полягає у сприйнятті соціальної служби як цілісної системи, первинної одиниці аналізу соціальної роботи з відповідним рівнем спрямування. У центрі аналізу та прогнозування діяльності соціальної служби, передусім, знаходяться відносини з оточуючим (зовнішнім) світом. Важливим є питання про цілісність організації, її місію у функціонуванні громади, організаційну роль серед інших соціальних інститутів та організацій соціального спрямування.

Другий підхід – це зосередження уваги на системі компонентів соціальної служби, що найбільше піддаються змінам. Акцент робиться на внутрішньому розвитку організації. У центрі уваги в цьому випадку є відносини між компонентами організації: структурними підрозділами, неформальними групами, окремими співробітниками та опонентами.

Третій підхід базується на гуманістичній позиції, коли основу аналізу та дослідження визначають соціально-психологічні погляди, а саме: відповідність мети діяльності соціальної служби цілям кожного спеціаліста з соціальної роботи; ступінь зацікавленості спеціалістів у досягненні мети соціальною службою; комбінація методів підвищення діяльності та мотивації праці спеціалістів тощо.

Четвертий підхід – формалізований або структурно-функціональний. Дослідника соціальної служби, передусім, хвилюють відповіді на запитання: наскільки нормативно визначені права, функціональні обов'язки, етичні правила та обсяг відповідальності кожного працівника, які форми та методи використовуються в організації для стимулювання організаційного порядку.

Необхідно також зазначити, що більшість організацій соціальної сфери відносяться до малих підприємств. У зв'язку з цим вони мають відмінні характеристики, які властиві малим організаційним формам, зокрема: пільгове оподаткування; можливість більш тісного, ніж у великих організаціях, контактування працівників, керівників, підлеглих між собою, що сприяє згуртованості колективу; більш висока, ніж у великих організаціях, інтенсивність інформаційного обміну із зовнішнім середовищем, необхідного для забезпечення ефективного зворотного зв'язку в процесі управління.

До факторів, що ускладнюють функціонування малих організаційних форм, слід віднести:

– обмежені можливості залучення і використання ресурсів, необхідних для розвитку діяльності цих організацій;

– більш висока, ніж у великих організаціях, ступінь ризику, що обумовлена динамічністю і невизначеністю середовища функціонування та обмеженими можливостями реагування на його зміни.

Саме існування організації соціальної сфери передбачає наявність певних орієнтирів діяльності, всю сукупність яких можна розділити на три групи:

- 1) ідеали – орієнтири, яких організація не розраховує досягнути на певному етапі, але допускає і намагається наблизитись до них;
- 2) цілі – загальні орієнтири діяльності на певному етапі, досягти яких необхідно в повному обсязі або значною частиною;
- 3) завдання – конкретні, кількісно вимірні орієнтири, серії конкретних функцій, завдань, досягти яких необхідно за конкретний період визначеними способами.

Будь-яка соціальна організація складається з елементів (відділів, служб, груп, окремих виконавців), їхніх ролей і відносин, визначених ієрархією, писаними і неписаними правилами кодексами) поведінки. Ці ролі, відносини, кодекси можуть мати офіційні та неофіційні аспекти або офіційну і неофіційну структури.

Протягом багатьох років вітчизняна наука і практика головну увагу приділяла формальній стороні організаційних систем, структурам, створеним за організаційними нормами, правилами, інструкціями. Офіційну (формальну) структуру становлять ділові зв'язки і відносини, що виникають між працівниками під час виконання службових функцій і мають офіційний характер.

Неофіційна (неформальна) структура виникає спонтанно, в результаті об'єднання працівників за певними позаслужбовими вподобаннями (спорт, художня самодіяльність тощо). Неформальні групи можуть утворюватись на основі виробничих відносин, дружніх стосунків, давніх зв'язків, за національним походженням тощо.

Дуже важливо для організації вчасно знайти баланс між її формальною та неформальною структурами через виборність керівників, кадрову політику, відбір персоналу, щоб запобігти виникненню дезорганізації та непередбачуваних наслідків.

Всі організації, у тому числі й організації соціальної сфери (відповідно до системного підходу), є відкритими системами, тобто такими, внутрішні елементи яких взаємодіють не лише між собою, але й із зовнішнім середовищем. Відповідно, вони характеризуються такими властивостями, як цілісність, перспективність, незалежність, спеціалізованість, централізація, циклічність розвитку та ін. [3].

Важливим також є зворотній зв'язок соціальної організації та її навколишнього середовища. Як відкрита система вона має безліч прямих і опосередкованих зв'язків зі своїм довкіллям, клієнтами, які, у свою чергу, є засобом, за допомогою якого організація постійно контролює і перевіряє адаптивність, ефективність власної діяльності очікуванням і вимогам зовнішнього оточення, а також зворотній зв'язок є засобом своєчасної корекції певного відхилення у діяльності організації.

Висновки. Отже, можна сказати, що будь-яка організація як соціальна система відіграє значну, особливу роль у суспільстві. Оскільки організації створюються для задоволення різносторонніх потреб (як державних, так і індивідуальних, особистісних), то вони, відповідно, мають різне призначення, несхожі цілі, неоднакову організаційну структуру, розміри, характеристики тощо.

Так, відповідно, організації соціальної сфери залежно від специфіки мети діяльності мають свої характерні властивості, які суттєво відрізняють їх від інших видів організацій. Вказані особливості організацій соціальної сфери знаходять відповідний відбиток під час формування системи управління.

І, насамкінець, організація – це частина суспільної системи, одна з найрозповсюдженіших форм об'єднання людей, необхідний елемент соціуму. Вона не може існувати поза суспільством і, у свою чергу, суспільство не може існувати без організацій, які воно створює заради свого існування.

Список використаних джерел

1. Андрушків Б. М. Основи теорії та практики управління / Б. М. Андрушків. – Львів : Світ, 1993.
2. Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник / Р. Гріфін, В. Яцура. – Львів, 2001.
3. Менеджмент социальной работы : учеб. пособие / под ред. Е. И. Комарова, А. И. Войтенко. – М., 1999.
4. Осовська Г. Основи менеджменту / Г. Осовська. – Житомир, 1998.
5. Соціальний менеджмент : учебник / под ред. Д. Валового. – М., 2000.
6. Соціальний менеджмент : учеб. пособие / под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – М., 2001.

УДК 364-78:37

А.Д. Мекшун, ст. викладач

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК» У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЦЬОЇ СФЕРИ (зарубіжний та вітчизняний досвід)

Проаналізовано основні підходи до сутності поняття «соціальний працівник» із врахуванням зарубіжного та вітчизняного досвіду в процесі професійної підготовки фахівців цієї сфери. Наголошено на необхідності формування обґрунтованих вимог до програм професійної освіти, професійного відбору абітурієнтів, з іншого – вивчення досвіду зарубіжних країн у цій галузі та впровадження передових технологій навчання. Розкрито сутність основних зарубіжних моделей підготовки спеціалістів для соціальної сфери.

Ключові слова: соціальна робота, соціальний працівник, професійна підготовка соціальних працівників.

Проанализированы основные подходы к сущности понятия «социальный работник» с учетом зарубежного и отечественного опыта в процессе профессиональной подготовки специалистов данной сферы. Акцентируется внимание на необходимости формирования и разработки обоснованных требований к программам профессионального образования, профессиональному отбору абитуриентов, с другой стороны – изучение опыта зарубежных стран в этой отрасли и внедрение передовых технологий обучения. Раскрыто сущность основных зарубежных моделей подготовки специалистов для социальной сферы.

Ключевые слова: социальная работа, социальный работник, профессиональная подготовка социальных работников.

This paper analyzes the main approaches to the nature of the concept of "social worker" with regard to foreign and domestic experience in the process of training specialists in this sphere. The author stresses the need to build and develop reasonable requirements for vocational education, professional selection of applicants, on the other – the study abroad experience in this industry and the introduction of advanced learning technologies. Researcher reveals the essence of the main foreign models of specialist training for social services.

Key words: social work, social worker, professional preparation of social workers.