

а з іншого боку – цей набір є мінімальним для стійкої їх здатності справлятися із викликами, пов’язаними із війною.

Список використаних джерел

1. Cannon T. Reducing People's Vulnerability to Natural Hazards: Communities and Resilience, WIDER Working Paper Series RP2008-34, World Institute for Development Economic Research. 2008. URL: <https://www.academia.edu> (дата звернення: 18.11.2023).

2. Connor K.M., Davidson J.R.T. Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale. *Depression and anxiety*. 2003. 18, P. 76–82. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com> (дата звернення: 18.11.2023).

3. Гендерні аспекти соціальної стійкості територіальних громад : аналітичний звіт / О. Купенко, А. Костенко, Н. Світайло та ін.; за ред. О. Купенко. Суми: СумДУ, 2022. 56 с. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua> (дата звернення: 18.11.2023).

Ангеліна Лесь

студентка спеціальності «Соціальна робота»

СумДПУ імені А. С. Макаренка

Ірина Іонова

кандидат педагогічних наук, доцент

доцент кафедри соціальної роботи і

менеджменту соціокультурної діяльності

СумДПУ імені А. С. Макаренка

м. Суми

ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ РОБОТОЮ: АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД

У статті здійснено аналітичний огляд провідних теорій управління, які розкривають та увиразнюють особливості управління соціальною роботою на макро і мікрорівнях.

Ключові слова: *теорії управління, людські відносини, ієрархії потреб, трихотомії потреб, лідерство, мотивація.*

Провідним завдання керівників закладів соціальної роботи є управління власне закладом і організація діяльності соціальних працівників щодо підтримки їхньої мотивації продовжувати надавати послуги різним категоріям клієнтів на визначеному нормативно-правовою базою рівні. Спираючись на роботи К. Сahn [1] Р. Downes [2], О. Норре [3], можемо констатувати, що менеджери соціальної роботи можуть досягати стійких позитивних результатів у процесі управління, якщо будуть поєднувати свій досвід із теоретичними напрацюваннями.

Зауважимо, що мотивація та організація працівників вимагає від керівника закладів соціальної роботи навичок лідерства та управління. У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне здійснити аналітичний огляд провідних теорій менеджменту та їх застосування в соціальній роботі. Загалом, у зарубіжному науковому дискурсі представлено декілька класифікацій теорій управління соціальною роботою. Так, Р. Downes [2] серед основних таких теорій виокремлює:

- 1) теорію лідерства та його трансформаційного потенціалу;
- 2) теорію організаційної поведінки, зокрема створення сенсу, поняття розподільчого лідерства з виокремленням автентичного та феміністичного лідерства;
- 3) класичні організаційні теорії, включаючи теорію людських відносин і теорії систем.

Натомість, у межах даного дослідження вважаємо за доцільне розглянути наступні теорії управління, які, на нашу думку, найбільш повно розкривають особливості процесу управління саме соціальною роботою:

1. Теорія ієрархії потреб Маслоу.
2. Теорія трихотомії потреб МакКлелланда.
3. Теорія людських відносин в організаціях.

Спроба аналітичного огляду зазначених теорій дозволяє висвітлити наступні результати. Так, теорія ієрархії потреб Маслоу є однією з найпопулярніших теорій менеджменту. З огляду на предмет нашого дослідження зауважимо, що керівники соціальної роботи застосовують принципи теорії, визначаючи рівень потреб кожного працівника та розуміючи мотиваційні фактори для кожного рівня піраміди.

Як стверджує К. Сahn [1, с. 433], менеджери соціальної роботи повинні розуміти відповідні мотиватори на кожному рівні піраміди потреб Маслоу. Наприклад, їжа, одяг і житло є найбільшими мотиваторами в нижній частині піраміди. Потреби в безпеці передбачають потребу в захисті від загроз або втрат, включаючи втрату роботи. У свою чергу, прийняття та почуття причетності є критично важливими мотиваторами соціальних потреб. Працівники соціальних служб потребують визнання та вищої самооцінки, щоб задовольнити свої потреби в повазі. На найвищому рівні піраміди соціальні працівники будуть мотивовані наявними можливостями застосувати свої таланти, креативність та інновації, щоб повністю використати свій потенціал.

Наголосимо на тому, що керівники соціальних служб повинні розуміти, як теорія Маслоу впливає на їхні стилі управління, і уникати неправильного тлумачення її основоположних принципів. Можемо припустити, що більшість соціальних працівників йдуть цією кар'єрою, керуючись бажанням допомагати людям і громаді. Однак було б помилкою

ігнорувати той фат, що їхні потреби є вкрай важливими і повинні бути задоволені. Погоджуючись із О. Норре [3, с. 102], зауважимо, соціальні працівники також є людьми і мають індивідуальні потреби, задоволення яких є критичним і впливає на якість надання ними послуг.

Наступною теорією, яка може бути обґрунтована у межах висвітлення проблеми управління соціальною роботою, є **трихотомія потреб МакКлелланда**, які мотивують людей: потреба у владі, причетності та потреба у досягненнях [1, с. 434]. Зокрема, у межах теорії трихотомії потреб МакКлелланда розкрито питання управління групою людей з різними характерами. Можемо констатувати про те, що керівнику вкрай важливо розуміти особливості характерів підлеглих, що розкривається у мотиваційних чинниках діяльності; вловлювати як підлеглі реагують на різні стресори і які обов'язки можна на них покласти, виходячи з їхніх талантів і потенціалу.

Аналіз теорії потреб МакКлелланда дозволяє визначити структуру для виділення окремих мотиваційних факторів, які можуть допомогти менеджеру ефективно надавати зворотний зв'язок, призначати працівникам відповідні завдання, а також викликати та підтримувати мотивацію. Маємо погодитися з тим, що у кожного соціального працівника є домінуючий мотиватор і керівник служб соціальної роботи повинен уміти визначити який саме, і, врешті-решт, забезпечити відповідні рушії такого мотиватора.

Ще однією теорією, аналіз якої у процесі розкриття особливостей управління соціальною роботою є досить виправданим, може бути **теорія людських відносин в організаціях**. Теорія базується на трьох компонентах:

У межах першого компоненту особлива увага надається цінностям організації. Виходячи з аналізу теорії Р. Карур, працівник – це більше, ніж робоча одиниця, оскільки він здатен реагувати на навколишнє середовище [4, с. 22]. Тому максимізація продуктивності людини потребує створення робочого середовища, яке б враховувало унікальні індивідуальні особливості.

Другий компонент – неформальні умови в робочому середовищі. Так, Р. Карур зауважує на тому, що на продуктивність працівника впливає багато змінних, деякі з яких випадають з офіційної організаційної структури, наприклад, стосунки з іншими працівниками, з якими склалися приятельські відносини. По-третє, теорія наголошує на цінності спільного управління. Відтак, управління на основі участі працівників – це підходи, засновані на переконанні, що працівники, швидше за все, будуть більш продуктивними, якщо вони будуть залучені до прийняття важливих рішень на робочому місці [4, с. 60].

Вище викладене дозволяє сформулювати висновки. Установлено, що теорії управління різними способами впливають на власне соціальну роботу, а також на управлінські рішення, які приймаються у соціальній сфері. Аналіз наукової літератури засвідчує, що керівники служб соціальної роботи мають володіти відповідними знаннями про взаємозв'язок між мотивацією та ефективним управлінням.

Спроба аналітичного огляду трьох теорій менеджменту та їхнього потенційного впливу на процес управління соціальною роботою окреслює перспективи подальших наукових розвідок: обґрунтування механізмів розуміння і вправного використання діалектичної природи мотивації працівників, управління установою і лідерством.

Список використаних джерел

1. Cahn K. Social Work Management and Leadership: Managing Complexity with Creativity // *Administration in Social Work*, 2021. № 37:4. pp. 433–434. URL: <https://www.researchgate.net/publication/270861879>
2. Downes P. Complexity in social work // *International Journal of Emotional Education*, 2018. № 10(2). pp.167–168. URL: <https://www.routledge.com/Complexity-and-Social-Work/Ewijk/p/book>
3. Hoppe O. A critical review of Maslow's hierarchy of needs // *Administration in Social Work*, 2021. № 39:2. pp. 101–114. URL: <https://www.researchgate.net/publication/230851479>
4. Kapur R. Management of day-to-day organisational human relations: a Henri Rey perspective // *Psychoanalytic Psychotherapy*, 2017. № 31(1), pp.21–36. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02668734.2017.1285346>

Галина Лещук

доцент, кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності

Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

Марія Василик

магістрантка освітньої програми «Соціальна педагогіка»
Тернопільський національний педагогічний університет імені
Володимира Гнатюка,
м. Тернопіль

НАПРЯМИ ТА ВИДИ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА З ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У статті схарактеризовано напрями соціально-педагогічної роботи з педагогічним колективом. Окреслені основні види соціально-педагогічної