

К ВОПРОСУ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

С.П. Личман,
научный руководитель А.Д. Абашина
Россия, г. Санкт-Петербург,

Российский государственный педагогический университет им. А.И.Герцена

Практика социальной работы включает в себя множество видов деятельности, проявляющихся в широком спектре ее применения и предстает в аспектах профессиональной деятельности, выполняемой лицами, получившими профессиональную подготовку, прослушавшими в соответствующем учебном заведении официальный курс по теории и практике социальной работы; профессиональную деятельность по оказанию помощи инвалидам, группам и общинам, усиление или возрождение их способности к социальному функционированию и созданию благоприятных общественных условий для достижения этих целей. С другой стороны, это интегрированный универсальный вид деятельности, направленный на удовлетворение потребностей в равной степени, как индивида, так и общества. Наконец она представлена в аспектах профессионального содействия людям в успешном разделении их жизненных проблем посредством осуществления социальных перемен, высвобождения и развития ресурсов человека и его социального окружения. Поэтому, безусловно, социальная работа – мультидисциплинарная область исследований и практики.

В данной статье мы представляем анализ влияния административной школы управления на практику социальной работы. Все, что было наработано данной школой в научном и практическом отношении стало классическими составляющими управления. Основной организационный инструментарий можно обозначить с помощью следующих понятий: процесс и организация труда; нормы и нормативы; инструкции; анализ работы; обучение и тренировка работников; функции руководителя и т.д. Представители данной школы попытались обозначить и сформулировать принципы административного менеджмента, приводящие к «неминуемому» успеху. Попытаемся проиллюстрировать примерами принципы, которые предложил Анри Файоль.

Принцип разделения труда. У всех специалистов учреждений социальной защиты населения есть своя должностная инструкция, которая регламентирует деятельность каждого сотрудника. В данной инструкции можно установить количество рабочих часов, список задач согласно компетенции специалиста и много прочих организационных моментов социальной работы.

Принцип ответственности и дисциплины. Как и в любом другом учреждении в центре социальной помощи семье и детям существует ряд правил, прописанных в уставе учреждения, нарушение которых может повлечь за собой проблемы для специалиста.

Принцип единоначалия. Что касается учреждений данного типа, то, как уже было обозначено ранее, в них существует директор – высшая управляющая должность в рамках центра социальной помощи.

Принцип единства руководства. Цели, задачи и результаты, преследуемые ведущими отделениями и директором одинаковы.

Принцип подчинения частных интересов общим. Каждый сотрудник отделения работает для улучшения статистики всего отделения в целом. Так же каждое отделение работает для улучшения статистики всего учреждения.

Принцип вознаграждения. В данных учреждениях существует система премии для работников, сотрудники продвигаются по карьерной «лестнице».

Кроме организации рабочего процесса, идеи административной школы можно использовать в качестве механизма решения проблем управления социальной работы.

Попробуем проиллюстрировать применение принципов Г. Эмерсона при решении проблем профессионального выгорания сотрудников центра социальной помощи семье и детям.

В основе работы лежит принцип, который Г.Эмерсон обозначил как принцип «Здравого смысла». Прежде, чем начать реализовывать остальные принципы, нужно, прежде всего, признать наличие проблемы. Имеется в виду не просто логика действия, а мужество посмотреть правде в глаза: если есть трудности в организации, то имеются и причины, которые необходимо устранить.

Следующий принцип компетентная консультация. Целесообразно и выгодно привлекать к постоянному совершенствованию системы управления специалистов в области решаемой проблемы. В нашем случае это могут быть психологи, конфликтологи, они могут привлекаться с целью организации групповых терапий.

Далее выделим немаловажный принцип обратной связи. Он позволяет быстро, надежно и полноценно учитывать и контролировать предпринятые действия. Нарушение в обратной связи ведет к сбоям в системе управления. При реализации данной идеи можно организовывать «круглые столы» для встреч специалистов, руководства, в ходе подобных собраний, специалисты будут освещать волнующие их проблемы, предлагать пути решения проблем. Так же это ведет к реализации принципа нормализации условий, необходимых для эффективной работы специалистов.

Еще одним шагом на пути решения проблемы профессионального выгорания сотрудников центра социальной помощи, может явиться создание или усовершенствование уже имеющейся должностной инструкции. Создание и использование подобных инструкции реализует целый ряд принципов: четко поставленные цели производства и четко обозначенные задачи персонала, дисциплина (настоящая дисциплина требует, прежде всего, четкого распределения функций: каждый управленец и исполнитель должен четко знать свои обязанности; каждый должен быть осведомлен, за что он отвечает, как и кем он может быть поощрен или наказан), порядок и планирование работы, нормы и расписания, нормирование операций (труд необходимо нормировать так, чтобы рабочий был в состоянии выполнить задание и хорошо заработать), письменные стандартные инструкции.

Последними же будут комплекс мероприятий, направленных на создание системы бонусов для сотрудников, которая позволит нам соблюдать еще два принципа Г. Эмерсона: справедливое отношение к персоналу, выражающееся в идее «лучше работаешь – лучше живешь» и принцип вознаграждения за производительность. Приведя данные примеры, можно сделать вывод, что основные принципы административного менеджмента успешно реализуются в социальной работе. Они ориентированы на цели и стратегию учреждения.

Литература

1. Абашина А.Д., Бондарева Т.В. Осмысление социальной работы в контексте современного научного знания/Социальное взаимодействие в различных сферах жизнедеятельности: Мат. III Межд. научно-практ. конференции / Отв. ред. Е.И. Бражник, Н.Н. Суртаева, С.В. Кривых. Санкт-Петербург: Экспресс, 2013. С.86-92
2. Словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е.И. Холостовой. М.: Юристъ, 2000. 424 с.
3. Абашина А.Д., Бондарева Т.В. Системно-интегративная подготовка студентов гуманитарного вуза к социальной работе с различными категориями населения: монография. Орел, ОГУ, 2008. 203 с.