

здобуття знань та їхньому застосуванню усвідомленого характеру; формує культуру самого процесу навчання; впливає на мету та цілі застосовування знань через певну систему цінностей; забезпечує взаємозв'язок індивідуального знання із колективним; регулює взаємини всіх суб'єктів процесу навчання; сприяє розвитку й самоорганізації творчої особистості; стимулює обмін знаннями.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді і проблеми професійної підготовки психологів-практиків / О.Ф. Бондаренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – № 4. – С. 8–11.
2. Буякас Т.М. О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов / Т.М. Буякас // Вестник МГУ. – 2013. – Серия 14. Психология. – № 1. – С. 59–63.
3. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, М. : ООО “Изд-во АСТ”, 2001. – 800 с.
4. Соколова Л. Культурні уподобання молодіжної аудиторії / Л. Соколова // Медіа. Демократія. Культура. – К.: ІС НАНУ, 2008. – С. 178-205.
5. Титаренко Т.М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога / Т.М. Титаренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – № 4. – С. 21–23.
6. Тодорів Л. Д. Молодіжна субкультура як дискурсивний простір конструювання інтерпретативних схем особистості / Л. Д. Тодорів // Психологія особистості. – 2011. – № 1(2). – С. 211-218.

*Зюбрецька Л.*

*Науковий керівник – доц. Главацька О.Л.*

### СПЕЦИФІКА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

**Постановка проблеми.** Сучасна економічна реформа в Україні, яка здійснюється у напрямі ринкових перетворень, докорінно змінює характер, принципи та процес соціального управління. Суттєво змінюються й вимоги до професійного та кваліфікаційного рівня управлінських працівників (менеджерів). Адже центральна фігура системи управління соціальною організацією – людська особистість, яка одночасно є об'єктом керування (виконавцем) і суб'єктом керування (керівником). Завдання керівника полягає в умінні максимально використати потенціал своїх працівників, вирішальне значення при цьому мають такі чинники, як лідерство, стиль керівництва, мотивація поведінки, культура, моральність, стосунки в колективі та ін.

Вітчизняна модель менеджменту потребує одночасного вирішення трьох взаємопов'язаних проблем: макроекономічних змін у суспільстві, формування нового управлінського мислення керівників та розробки наукової бази менеджменту. Аналізуючи процеси управління в нашій державі, представник фонду Карнегі проф. А. Ослунд зробив висновок, що соціально-виробничі досягнення в Україні практично не залежать від галузі, а «вирішальну роль відіграє менеджер, його здібності і воля» [2]. Відсутність практичного менеджменту призводить до зниження соціально-економічного прогресу. Підбір керівників та їхнє навчання методам формування цілісної системи керування організацією є одним із пріоритетних напрямів державно-соціальної політики України. Ще в середині 60-х років відомий фахівець із системного аналізу С. Оптнер писав, що величезне завдання, яке постане перед керівниками в кінці ХХ ст., полягатиме в збільшенні їх здатності виділяти критичні проблеми й осягати шляхи вирішення цих проблем [5].

Прогнозування успішності управлінської діяльності вимагає чіткої наукової теоретичної бази. Однак висока ступінь складності управління соціальними системами ускладнює обґрунтування сутності даного феномену, обумовлює складність виявлення суперечностей і визначення тенденцій функціонування, пошуку оптимальних моделей керівництва. Усе це зумовлює надзвичайну актуальність дослідження цієї проблематики [4].

**Аналіз останніх досліджень.** Серед українських вчених-управлінців слід вичленити такі, як В. Глушков, який розвинув ідею запровадження безперервної технології в керуванні; В. Терещенко обґрунтував основи наукового менеджменту; С. Ямпольський започаткував

наукову школу з проблем системного підходу до управління; Л. Олесевич розробив цілісну систему соціального управління.

Дослідженню управлінської культури керівників присвятили свої роботи А.Г. Арсенєва, А.Н. Бугреєва, П.С. Гуревич, Г.В. Драч, З.С. Маркарян [1].

**Формулювання мети статті.** Метою статті є обґрунтування сутності управлінської діяльності менеджера соціальної сфери.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Менеджмент у будь-якій галузі, а в соціальній роботі особливо, нерозривно зв'язаний з людьми, зайнятими управлінням. Тому праця у сфері управління одержала назву управлінської (менеджерської). Людей, що здійснюють управління, прийнято називати управлінським персоналом. Управлінська праця – це специфічний вид людської діяльності, що відокремилась у процесі поділу й кооперації суспільної праці. Це відокремлення є об'єктивно необхідною умовою розвитку не тільки суспільного виробництва, але й суспільства в цілому [1].

У зв'язку з цим необхідно визначити зміст понять «управлінський персонал», «менеджер» і «керівник», що в управлінській літературі трактується досить широко й не завжди однозначно. Під управлінським персоналом прийнято розуміти групу фахівців, що здійснюють функції управління. На практиці – це працівники апарату управління організації, помічники керівника. Міжнародна організація праці (МОП), наприклад, розглядає управлінський персонал як частину більш широкої категорії працівників, до якої, крім менеджерів, входять й інші фахівці-професіонали. Підставою для цього вважається тісний зв'язок у роботі менеджерів і фахівців, що, працюючи в постійному контакті (і залежачи один від одного), забезпечують запланований розвиток організації. Вважається, що такий підхід доцільно враховувати і в діяльності соціальних служб [9].

Що стосується терміна «менеджер», то в сучасному розумінні – це керівник, управляючий, що займає постійну посаду і входить у керівний склад організації, наділений повноваженнями прийняття рішень щодо конкретних видів її діяльності [2]. Менеджери – це люди, відповідальні за отримання результатів конкретних зусиль інших людей, працюючих як індивідуально, так і об'єднаних у групи чи організації. Разом з тим, цей термін є досить поширеним і вживається в загальному значенні стосовно:

- керівника організації в цілому чи її підрозділів (управління, відділень, відділів й інших структурних ланок);
- керівника відповідно до підлеглих;
- організатора конкретних видів праці у рамках окремих підрозділів або програмно-цільових груп;
- адміністратора будь-якого рівня управління, що організовує роботу на основі сучасних методів.

Отже, менеджер – це член організації, що здійснює управлінську діяльність і вирішує управлінські завдання. Тому, без сумніву, можна стверджувати, що менеджери також є «ключовими» людьми в соціальних службах. Однак не у всіх менеджерів в організації однаковий статус, тому що завдання, розв'язувані ними, часто різні; нарешті, функції, виконувані окремими менеджерами, теж не ідентичні [7].

У теорії і практиці управління розрізняють лінійних і функціональних менеджерів (керівників, управляючих). До лінійних менеджерів відносяться особи, що діють на основі єдиноначальності, відповідальні за стан і розвиток організації у цілому чи її підрозділів. У соціальних службах – це директори, начальники відділів, окремих підрозділів. До функціональних менеджерів зараховують працівників, відповідальних за визначену сферу в системі управління й функціональних підрозділів, які вони очолюють. Це, скажімо, керуючий маркетингом, головний економіст, начальник відділу праці й заробітної плати. Це зв'язано насамперед з тим, що в будь-якій організації існує ієрархія, виконуються різні функції й існують різні види управлінської діяльності [10].

Існує ряд вагомих причин, за яких, на думку американського дослідника Г. Мінцберга, організація не може існувати без менеджерів, тому що вони:

- забезпечують виконання організацією її основного призначення;

- проектують і налагоджують взаємодію між окремими операціями і діями, що виконуються в організації;
- забезпечують служіння організації інтересам осіб і установ, що її контролюють;
- є основною інформаційною ланкою зв'язку і взаємодії організації із зовнішнім оточенням;
- несуть формальну відповідальність за результати діяльності організації;
- офіційно представляють організацію в церемоніальних заходах [3].

Одним словом, як вважає П. Друкер, менеджер виконує два специфічні обов'язки, яких немає ні в кого з інших працівників організації. Перший полягає в тому, щоб створити наявних у його розпорядженні ресурсів справжню виробничу єдність. Другий – кожне рішення й дію щодо (поточного) моменту менеджер завжди повинен співвідносити з перспективами своєї організації.

На думку вітчизняних фахівців, менеджери можуть виступати в ролі: адміністратора, організатора, фахівця, вихователя, комунікатора, підприємця, громадського діяча. Тим часом, американський фахівець Генрі Мінцберг у своїй роботі «Природа управлінської праці» (1973р.) виділив десять управлінських ролей, визначивши їх так:

- 1) міжособові ролі: головний керівник, лідер, зв'язкова ланка;
- 2) інформаційні ролі: отримувач інформації, розповсюджувач інформації, представник;
- 3) ролі, пов'язані з прийняттям рішень: підприємець, ліквідатор порушень, розподільувач ресурсів, ведучий переговори [8].

Ці десять ролей беруть на себе керівники в різні періоди і залежно від рангів. Вони класифікуються в рамках трьох категорій: міжособові, інформаційні та ролі, що пов'язані з прийняттям рішень. Ролі взаємозалежні та взаємодіють для створення єдиного цілого.

Міжособові ролі впливають із повноважень і статусу керівника в організації й охоплюють сферу його взаємин з людьми. Міжособові ролі можуть зробити керівника об'єктом нагромадження інформації, що дає можливість і одночасно змушує його грати інформаційні ролі й діяти в якості центру обробки інформації. Приймаючи на себе міжособові та інформаційні ролі, керівник здатний відігравати ролі, пов'язані з прийняттям рішень: розподіл ресурсів, погодження конфліктів, пошук можливостей для організації, ведення переговорів від імені організації [9].

Всі ці ролі визначають обсяг і зміст роботи менеджера незалежно від характеру конкретної організації (див. таблиця 1).

Таблиця 1

Десять управлінських ролей за Мінцбергом

Роль	Опис ролі	Характер діяльності
<b>Міжособові ролі</b>		
<b>Головний керівник</b>	Символічний глава, до обов'язків якого належить виконання шаблонних дій правового чи соціального характеру	Церемонії, дії, що зумовлені посадою, статусом чи службовим становищем
<b>Лідер</b>	Відповідальний за мотивацію та активізацію підлеглих, набір, підготовку працівників тощо	Фактично усі управлінські дії за участю підлеглих
<b>Зв'язкова ланка</b>	Забезпечує функціонування мережі зовнішніх контактів і джерел інформації	Листування, участь у зборах, засіданнях, зв'язки з громадськістю, publicrelation, масс медіа (ЗМІ)
<b>Інформаційні ролі</b>		
<b>Отримувач інформації</b>	Розшукує та отримує різну інформацію (загалом поточну) спеціалізованого характеру, яку трансформує та успішно використовує, враховуючи потреби організації та зовнішні умови	Обробка пошти, здійснення контактів (періодичні видання, телефон, факс, інтернет, E-mail, ознайомчі зустрічі, подорожі та інспекційні візити)
<b>Розповсюджувач інформації</b>	Передає інформацію, яка надходить із зовнішніх джерел чи від інших підлеглих,	Надсилання кореспонденції зацікавленим організаціям з

ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ

	членам організації; частина такої інформації має фактичний характер, а частина потребує узагальнення й формування поглядів орієнтира	метою доведення інформації, вербальні контакти для передавання інформації підлеглим (огляди, бесіди)
<b>Представник</b>	Передає інформацію для зовнішніх контактів фірми щодо планів, політики, дій, підсумків, результатів роботи, діє як експерт з питань даної галузі	Участь у засіданнях, усні публічні виступи, звернення через пошту та засоби масової інформації
<b><i>Ролі, пов'язані з прийняттям рішень</i></b>		
<b>Підприємець</b>	Вишукує можливості та перспективи розвитку всередині підприємства та зовні, розробляє та здійснює «проекти по вдосконаленню», контролює розробку та виконання цих проектів	Формування стратегії, огляд ситуацій, ініціатива, контакти, зв'язки, пошук можливостей тощо
<b>Ліквідатор порушень</b>	Відповідає за коригуючі дії, коли в організації нагально постає необхідність важливих чи несподіваних змін	Обговорення стратегічних та оперативних питань, у т.ч. проблем і кризових ситуацій
<b>Розподільчач ресурсів</b>	Приймає чи схвалює всі значні рішення, що стосуються розподілу наявних активів чи ресурсів організації	Складає графіки, запити повноважень, бюджети, програмує роботу підлеглих
<b>Ведучий переговори</b>	Відповідальний за представництво організації на всіх значних та важливих переговорах	Проводить переговори

Слід особливо наголосити на обов'язки менеджера соціальної сфери, які поділяються на три групи:

контроль за стосунками серед персоналу, який передбачає керуючі та зв'язкові функції. Керуючі функції – координація та встановлення напрямів діяльності підлеглих, контроль за виконанням рішень та ін. Зв'язкові функції – організація позаслужбових стосунків між персоналом.

2) розподіл інформації. Передбачає одержання та розповсюдження інформації, моніторинг. Проведення моніторингу включає в себе аналіз навколишніх умов діяльності організації з метою отримання інформації про зміни цих умов, проблем і перспектив, що можуть впливати на діяльність підрозділу.

3) ухвалення рішень. При вирішенні конфліктних ситуацій менеджер приймає рішення або виконує дії, спрямовані на утримання контролю над ситуацією [7].

**Висновки.** Обов'язки менеджера соціальної сфери охоплюють усю сферу діяльності організації щодо ресурсного й кадрового забезпечення, взаємодії підлеглих у межах організації, постійний аналіз позицій підрозділу, за який він несе відповідальність, і творчий пошук сприятливих можливостей і конкурентних переваг.

Менеджер соціальної сфери по-перше, визначає напрям руху організації, здійснює необхідні поточні коректування її діяльності, вирішує питання розподілу ресурсів, приймає рішення і несе відповідальність за їх наслідки. По-друге, збирає й аналізує інформацію про внутрішнє й зовнішнє середовище, поширює її у вигляді фактів і нормативних установок і, нарешті, роз'яснює політику й основні цілі організації. Від того, наскільки він володіє інформацією, наскільки ясно й чітко може доводити її до членів організації, залежить результат його роботи. По-третє, формує стосунки усередині і поза організацією, що мотивує й наставляє членів організації на досягнення її цілей, що координує їх зусилля і, нарешті, що виступає як представник організації. Справжній менеджер – це насамперед особистість, за якою люди готові йти, ідеям якої вони готові вірити. У сучасних умовах підтримка членами організації свого керівника є тим фундаментом, без якого жоден менеджер (яким би професійно грамотним фахівцем він не був) не зможе успішно керувати колективом [3].

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 335 с.
2. Амстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Амстронг. – Ростов н/Дону : Феникс, 1998. – 512 с.
3. Армстронг М. Как стать эффективным руководителем : [пер. с англ.] / М. Армстронг. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 160 с.
4. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.
5. Белолипецкий В. К. Этика и культура управления : учебно-практическое пособие / В.К. Белолипецкий, Л.Г. Павлова. – М. : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : «МарТ», 2008. – 384 с.
6. Васильченко Л. В. Професійна компетентність керівника / Л. В. Васильченко, І. В. Гришина. – Харків : Основа, 2006. – 208 с.
7. Главацька О. Л. Менеджмент соціальної роботи : теорія та практика : навчально-методичний посібник / Ольга Леонідівна Главацька. – Тернопіль : Вектор, 2015. – 616 с.
8. Князев С. Управление. Искусство, наука, практика / С. Князев. – Минск : Армита-Маркет, 2002. – 512 с.
9. Кудряшов Л. Д. Каким быть руководителю : психология управленческой деятельности / Л. Д. Кудряшов. – М. : Просвещение, 1986. – 158 с.
10. Щекин Г. В. Теория социального управления : монография / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 1996. – 408 с.

*Присяжна Х.*

*Науковий керівник – доц. Тіунова О. В.*

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СИНДРОМУ ДЕФІЦИТУ УВАГИ З ГІПЕРАКТИВНІСТЮ У ПЕРШОКЛАСНИКІВ

У сучасній психології все частіше можна помітити «переосмислення» багатьох, здавалося б звичних проблем. Непосидючі, неуважні діти раніш вважались результатом поганого виховання, а не психологічною, тим паче, психіатричною проблемою. Проте, синдром дефіциту уваги з гіперактивністю (СДУГ) – це нейропсихічний розлад, причини якого криються в особливостях будови та функціонування кори головного мозку, це поліморфний клінічний синдром, головним проявом якого є порушення контролю та регуляції власної поведінки, що проявляється в руховій гіперактивності, порушенні уваги та імпульсивності [3]. Особливу увагу варто приділити його поліморфності, оскільки насправді немає двох однакових дітей із СДУГ, у цього розладу багато «масок» і широкий спектр можливих проявів.

В 2004 році Всесвітня асоціація дитячої і підліткової психіатрії і суміжних професій (ІАСАРАР) визнала СДУГ «проблемою №1» в сфері охорони психічного здоров'я дітей і підлітків. Симптоми синдрому дефіциту уваги і гіперактивності, як правило, починають помічати у дитини, починаючи з 3-4 річного віку, і завжди – до 7 років. Проте, коли така дитина стає старшою та починає відвідувати школу, у неї виникають додаткові труднощі, оскільки шкільне навчання висуває нові більш високі вимоги до особистості дитини її інтелектуальних можливостей.

Тому метою даної статті є теоретичне та емпіричне дослідження психологічних особливостей прояву СДУГ у першокласників, адже саме у цей період дитина йде в школу і зіштовхується з великою кількістю вимог. Як наслідок, у школяра з'являється проблемна поведінка на уроках і в школі загалом, проблеми з шкільною успішністю, у стосунках з однокласниками та вчителями [4]. Рання діагностика та корекція повинні бути орієнтовані саме на першокласників, коли компенсаторні можливості мозку значні, і є можливість запобігти формуванню стійких патологічних проявів.

Гіперкінетичні розлади є одними із найпоширеніших розладів у дітей. На сьогоднішній день статистика говорить, що в Росії таких дітей 4-18%, в США – 3-6%, Великобританії – 1-3%, Італії – 3-10% [1, 2]. У клінічних вибірках співвідношення хлопців до дівчат становить від 6:1 до 3:1, а у неклінічних – близько 1:1 [3]. Втім, попри таку поширеність, СДУГ досить часто не вірно і не вчасно діагностується, а відповідно, дітям і їх сім'ям не надається належна допомога. Адже якщо у США – це найпоширеніша причина звернень до дитячих психіатрів, то у нас вважається всього лиш результатом неправильного виховання. На жаль, офіційної статистики кількості дітей з синдромом дефіциту уваги з гіперактивністю в Україні немає, хоча за різними експертними оцінками їх налічується від 50 до 150 тис.