

Social Work & Education

©SW&E. 2022

УДК 364:316.4

DOI: 10.25128/2520-6230.22.4.2

Василь ПОПОВИЧ,
доктор філософських наук,
професор кафедри соціальної
роботи та психології,
Національний університет
«Запорізька політехніка»,
Запоріжжя, Україна;
porovic.vasil@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9288-3765>

Тетяна НОВАК,
аспірантка кафедри соціальної
роботи та психології,
Національний університет
«Запорізька політехніка»,
Запоріжжя, Україна;
novak.tetiana@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1591-3094>

Статус статті:

Отримано: жовтень 20, 2022

1-ше рецензування: жовтень 30, 2022

Прийнято: грудень 30, 2022

Попович, В., & Новак, Т. (2022). Структурно-функціональний простір соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи. *Social Work and Education*, Vol. 9, No. 4. pp. 465-477. DOI: 10.25128/2520-6230.22.4.12

СТРУКТУРНО- ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПРОСТІР СОЦІАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИК В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Анотація. В статті визначено виміри структурно-функціонального простору соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи. Представлено менеджмент соціальної роботи як практичну управлінську діяльність, систему управління соціальною роботою на макро-, мезо- і мікрорівнях, процес планування, мотивації, реалізації та контролю управлінських рішень. Соціально-управлінські практики в системі менеджменту соціальної роботи виступають як способи реалізації соціально-управлінських дій, що формуються в результаті взаємодій соціальних суб'єктів управління у сфері надання соціальних послуг. Виділено і проаналізовано виміри формування, відтворення і реалізації соціально-управлінських практик, що створюють цілісний структурно-функціональний простір в системі менеджменту соціальної роботи, які реалізуються у когнітивно-інтерпретаційному, ціннісно-мотиваційному, процесуально-організаційному, комунікативному і діяльнісно-організаційному вимірах. Аналіз різних соціологічних підходів до трактування «соціальної практики» дозволив виділити соціально-управлінські практики як когнітивно-інтерпретаційний, ціннісно-мотиваційний, процесуально-організаційний, комунікативний і діяльнісно-організаційний виміри. В дослідженні виокремлено три основні моделі соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи на регіональному і місцевому (рівні територіальної громади) рівнях управління: адміністративна; організаційного розвитку регіону/громади; партнерської взаємодії соціальних суб'єктів управління.

Ключові слова: соціальна робота; соціальні послуги; соціальне управління; менеджмент соціальної роботи; соціальні практики; соціально-управлінські практики; структурно-функціональний простір.

Вступ

На сучасному етапі реформування і модернізації системи соціального захисту населення виникає нагальна потреба розвитку системи менеджменту соціальної роботи для надання допомоги різноманітним категоріям клієнтів соціальних служб на загальнодержавному, регіональному і місцевому рівнях. Менеджмент соціальної роботи здійснюється в суб'єкт-суб'єктній площині і у вимірі соціального управління, що виявляється у специфіці соціальних практик взаємодії в управлінні сферою соціальної роботи на всіх рівнях. Тому категорією, що дозволяє вивчити особливості менеджменту соціальної роботи виступають соціально-управлінські практики, що виявляються як цілісний структурно-функціональний простір.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Сучасним проблемам менеджменту соціальної роботи як напрямку соціального управління присвячені праці таких науковців як: Я. Белевцова, В. Бех, Р. Греба, Є. Дедов, К. Дубич, Л. Колбіна, Ж. Мельник, О. Песоцька, Я. Раєвська, Т. Тернавська, Г. Тимошко, В. Трощинський, М. Туленков, Т. Семигіна, Г. Слезанська, О. Холостова та ін. Однак в спеціальній літературі приділяється недостатня увага дослідженню особливостей соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи. У зв'язку з цим, виникає об'єктивна потреба у визначенні вимірів структурно-функціонального простору соціально-управлінських практик у сфері соціальної роботи.

Мета дослідження – визначення вимірів структурно-функціонального простору соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи.

Методологія дослідження

Методологічну основу доробку становлять загальнонаукові методи пізнання соціальних явищ і процесів. У статті використано такі методи: логіко-історичного і порівняльного аналізу – для виявлення етапів еволюційного розвитку системи менеджменту соціальної роботи; аналізу й синтезу – для концептуалізації і уточнення понять «менеджмент соціальної роботи», «управління в соціальній роботі»; структурно-функціонального аналізу – для виділення структурних складових соціально-управлінських практик.

Основна частина

Менеджмент соціальної роботи як галузева складова соціального управління визначається структурно-функціональними особливостями і змістовими завданнями самої соціальної роботи, з одного боку, так і специфікою управлінської діяльності і поведінки соціальних суб'єктів управління інституціями з надання соціальних послуг, з іншого. Тому для розуміння системи менеджменту соціальної роботи є необхідним розуміння сутності соціальної роботи як практичної діяльності. Серед різних тлумачень

соціальної роботи можна виділити три основні парадигмальні групи, які широко розповсюджені у вітчизняних наукових дослідженнях: по-перше, соціальна робота розглядається як інструмент реалізації державної політики взагалі, і соціальної політики через створення механізму соціального забезпечення, зокрема; по-друге, соціальна робота передбачає (як основне завдання) надання соціальної допомоги і підтримки населенню, окремим групам та особам у важких та кризових ситуаціях; по-третє, соціальна робота виступає переважно у формі надання соціальних послуг; по-четверте, соціальна робота розглядається як допомога у виявленні та реалізації внутрішніх ресурсів можливостей індивіда або групи осіб у різних суспільних ситуаціях (Лещинський, 2021, с.21).

Цікавим з науково-практичної точки зору є міжнародне визначення соціальної роботи, яке дістало назву «глобального визначення професії соціальної роботи»: «Соціальна робота – це заснована на практиці професія та академічна дисципліна, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню людей. Центральне місце в соціальній роботі посідають принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності та поваги до різноманітності. Підкріплена теоріями соціальної роботи, соціальними і гуманітарними науками, а також місцевими знаннями соціальна робота залучає людей і структури для вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту. Наведене вище визначення може бути посилене на національному та/або регіональному рівнях» (Семигіна, 2020, с.13).

Виділені інтерпретаційні підходи до розуміння соціальної роботи об'єднує той факт, що діяльність у сфері соціальної роботи потребує управління, а саме моделі управління, причому на різних його рівнях, де керуючими соціальними суб'єктами управління виступають держава і державні органи управління, керівники соціальних служб, самі соціальні працівники і взаємодія між ними.

Для визначення сутнісних ознак системи менеджменту соціальної роботи розглянемо різні підходи вітчизняних науковців, які досліджують менеджмент як один із видів соціального управління. Наприклад, на процесуальному аспекті наголошують у своєму визначенні Н.Коляда і Н.Левченко, відзначаючи, що менеджмент соціальної роботи – це процес планування, мотивації та контролю, необхідний для формулювання й досягнення цілей організації з надання соціальних послуг (Коляда, Левченко, 2017, с.119). М.Лехолетова також зазначає, що менеджмент соціальної роботи представляє собою процес, спрямований на планування та ухвалення оптимальних управлінських рішень щодо соціальної допомоги та соціального захисту отримувачів соціальних послуг (Лехолетова, 2021, с.54). А у визначенні О.Козуб менеджмент соціальної роботи виступає як управлінська діяльність, заснована на принципах ринкових відносин, наукової методології і сталого розвитку (як раціонального використання матеріальних, людських та інших ресурсів) (Козуб, 2012, с.72).

Аналіз наведених визначень менеджменту соціальної роботи дозволяє

виділити його сутнісні характеристики: по-перше, це практична управлінська діяльність соціальних суб'єктів; по-друге, реалізується на рівні всієї системи соціальної роботи в державі, на рівні регіонів і територіальних громад, на рівні установ і організацій соціальної роботи, на рівні отримувачів соціальних послуг; по-третє, включає в себе процес планування, мотивації, реалізації та контролю управлінських рішень. Отже, менеджмент соціальної роботи – це, насамперед, управлінська діяльність, яка відтворюється у формі соціальних практик.

В цьому аспекті, для розуміння категорії «соціально-управлінські практики» звернемося до аналізу соціологічних теорій соціальних практик. Як відмічає Н.Баліч, у сучасних соціальних науках соціальні практики інтерпретують як: 1) сукупність прийнятих у культурі (традиційних) способів діяльності або дію «за звичкою», дотримання правила, поведінку, що має ритуальний характер; 2) форму соціальної активності, процес-діяльність, що має перетворювальний соціальний характер; 3) функцію-діяльність, спрямовану на набуття позитивного соціального досвіду й реальної дії в суспільстві; 4) конкретні соціальні інститути (технології реалізації) (Баліч, 2013, с.70).

Як показує аналіз інтерпретаційних підходів до розуміння соціально-управлінських практик, в їх основі лежить соціальна взаємодія суб'єктів і об'єктів управління, а у випадку соціальної сфери суб'єкт-суб'єктна взаємодія як система управлінських взаємовідносин. Таким чином, соціальна взаємодія відображає взаємовідносини між індивідами та соціальними групами, між соціальними групами та організаціями різних рівнів функціонування її як системи, а тому і лежить в основі системи управління, що здійснюється через соціально-управлінські практики керуючих суб'єктів відповідно соціально прийнятних ціннісно-нормативних і статусно-рольових моделей поведінки в суспільстві в певному просторі і часі.

Таким чином, соціально-управлінські практики в системі менеджменту соціальної роботи виступають як способи реалізації соціально-управлінських дій, що формуються в результаті взаємодій соціальних суб'єктів управління у сфері надання соціальних послуг (державні і недержавні надавачі соціальних послуг), що забезпечує усталене функціонування інститутів соціальної сфери; детерміновані соціально-статусними та нормативно-ціннісними регуляторами; функціонують як загальні схеми типізації й інтерпретації соціальної поведінки та взаємодії в системі управлінських відносин.

Розглядаючи соціально-управлінські практики як практично-діяльнісний аспект управління і менеджменту соціальної роботи, виникає необхідність визначення їх структурної організації як в статичному, так і в динамічному контекстах. Нас цікавить не стільки сама структура процесу реалізації соціально-управлінських практик в менеджменті соціальної роботи, а виміри функціонування таких практик, що утворюють простір в якому формуються і відтворюються соціально-управлінські практики, завдяки чому реалізуються управлінські функції в системі соціальної роботи. Аналіз різних соціологічних підходів до трактування «соціальної практики» дозволив виділити принаймні

п'ять таких вимірів: когнітивно-інтерпретаційний, ціннісно-мотиваційний, процесуально-організаційний, комунікативний і діяльнісно-організаційний, які виступають як цілісний структурно-функціональний простір соціально-управлінських практик в менеджменті соціальної роботи.

Аналіз формування і відтворення соціально-управлінських практик у визначених вимірах повинен враховувати принаймні декілька аспектів:

1) в основі структурно-функціонального виміру лежить так званий «породжувальний принцип», завдяки якому відбувається формування, відтворення і усталена реалізація соціально-управлінської практики в системі менеджменту соціальної роботи;

2) соціально-управлінська практика виступає як взаємодія і соціальна дія (діяльність) соціальних суб'єктів управління в системі соціальної роботи, тому аналіз спрямований на визначення управлінських функцій соціальних суб'єктів в певному вимірі;

3) соціально-управлінська практика здійснюється соціальними суб'єктами на різних рівнях управління: на макрорівні як управління в сфері соціальної політики і моделі національної системи соціальних служб і закладів з надання соціальних послуг; на мезорівні як управління на регіональному рівні, рівні територіальних громад і рівні окремого закладу соціальної роботи; на мікрорівні як суб'єкт-суб'єктне управління у взаємодії «соціальний працівник - клієнт (індивід, соціальна група)», що визначає функціональний напрям відтворення соціально-управлінської практики.

1. Когнітивно-інтерпретаційний вимір соціально-управлінських практик. Даний вимір реалізації соціально-управлінської практики пов'язаний із категорією габітуса, що розглядається як «системи закріплених, тривалих і здатних до транспонування диспозицій», тобто когнітивних мотивуючих структур, тенденцій чи схильностей, які, в свою чергу, репродукують структури через власне інкорпорування в практики (дії та інтеракції (взаємодії) людей) (Lizardo, 2004, p.72). Розглядаючи це визначення як базове, маємо підкреслити, що габітус, таким чином, є насамперед когнітивною (інтерналізованою) структурою. Отже, габітус є «ментальними або когнітивними структурами», через які індивіди взаємодіють з навколишнім світом, і водночас «продуктом інтерналізації структур» соціального світу (Bourdieu, 1989, p.18). Отже, габітус – це певний механізм породження соціально-управлінських практик, який визначається завдяки процесам інтеріоризації та екстеріоризації соціально-управлінських відносин.

2. Ціннісно-мотиваційний вимір соціально-управлінських практик. Ще одним з основних структурно-функціональних вимірів реалізації соціально-управлінських практик є ціннісно-мотиваційний вимір в основі якого лежать цінності і ціннісні уявлення. Основним механізмом формування соціально-управлінських практик у ціннісно-мотиваційному вимір виступає процес інтеріоризації цінностей соціальної спільноти і засвоєння особистістю керівника соціального закладу її нормативно-рольових структур. Стійкі соціально-управлінські практики, сформовані процесом габітуалізації, стають основою управлінської діяльності.

З погляду П. Бурдьє джерелом цінностей є габітус. Інтеріоризація цінностей габітусу сприяє інтеріоризації принципів, які формують порядок дій диспозицій, інтереси, що «відповідають вимогам, властивим грі» (Bourdieu, P. (1989), тобто полю дій індивіда. Тим самим інтеріоризація цінностей забезпечує консенсус уявлень про соціальний світ, єдність визначення ситуації, прогнозування її розвитку, специфіку управлінської поведінки на основі ціннісно-нормативних і рольових структур, що характерні певному соціуму і регіону.

3. Процесуально-організаційний вимір соціально-управлінських практик. Даний вимір відображає процес прийняття управлінських рішень на різних рівнях менеджменту соціальної роботи. Поняття «управлінське рішення» в системі менеджменту соціальної роботи можна проінтерпретувати як завершальну стадію управлінського процесу досягнення конкретної цілі на основі перетворення вихідної інформації щодо вирішення проблемних ситуацій у сфері соціальної роботи на макро-, мезо- і мікрорівнях управління.

4. Комунікативний вимір соціально-управлінських практик. Комунікативний вимір пов'язаний із системою комунікацій в управлінні на різних його рівнях. На думку дослідників Є.Архипової та Н.Дмитренка (2016, с.94), ефективність системи державного управління (в тому числі і в сфері соціальної роботи) залежить від оптимізації комунікативної взаємодії органів державної влади, громадськості та самоврядних структур (інститутів місцевого самоврядування). Це стає можливим завдяки побудові не лише ефективної комунікативної політики, а й єдиного комунікативного простору, що реалізується на основі принципу партнерства.

5. Діяльнісно-організаційний вимір соціально-управлінських практик. В контексті даного виміру соціально-управлінські в системі менеджменту соціальної роботи розглядаються в аспекті програмно-цільової, усвідомленої і предметної діяльності суб'єктів управління в сфері організаційного розвитку соціальної роботи на різних рівнях управління. Змістовним наповненням діяльнісно-організаційного виміру є включення в практику сучасних інноваційно-адаптивних підходів до управління в системі соціальної роботи і надання соціальних послуг, що впливають на формування ефективних практико-орієнтованих моделей соціальної роботи в контексті децентралізації і сталого (збалансованого) розвитку. Серед сучасних управлінських підходів, на нашу думку, найбільш перспективними практиками виступають: практика соціального партнерства в менеджменті соціальної роботи, практика кластерної моделі соціальної роботи і практика проектно-орієнтованого менеджменту в соціальній роботі.

В таблиці 1 представлено узагальнення результатів теоретичного аналізу структурно-функціональних вимірів соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи.

Таким чином, виділені і проаналізовані виміри формування, відтворення і реалізації соціально-управлінських практик створюють цілісний структурно-функціональний простір в системі менеджменту соціальної роботи.

Таблиця 1: Структурно-функціональний простір соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи

Структурно-функціональний вимір	Основа формування, відтворення і реалізації соціально-управлінської практики	Функції соціальних суб'єктів управління		
		на макрорівні	на мезорівні	на мікрорівні
Когнітивно-інтерпретаційний вимір	Габітус як ментальна і когнітивна структура (породжувальний принцип/когнітив на схема інтерпретації ситуацій управління), що інтерналізується у взаємодії суб'єктів менеджменту соціальної роботи	Досягнення когнітивного консенсусу щодо моделі соціальної політики і моделі управління системою соціальної роботи	Узгодження когнітивних уявлень соціальних суб'єктів управління щодо розвитку системи менеджменту соціальної роботи на регіональному рівні і рівні територіальних громад	Пояснення та інтерпретація дій соціального працівника в роботі з клієнтом на основі теоретико-методологічної моделі соціальної роботи
Ціннісно-мотиваційний вимір	Інтеріоризація цінностей, що забезпечує консенсус уявлень про соціальний світ, єдність визначення ситуації, прогнозування її розвитку, специфіку соціальної поведінки на основі ціннісно-нормативних і рольових структур, що характерні певному соціуму і регіону	Формування ціннісно-ідеологічних основ функціонування системи соціальної роботи на загальнодержавно му рівні	Урахування специфіки регіональної ціннісної свідомості, яка відображена в понятті регіональної ідентичності в моделі управлінських відносин	Реалізація в системі взаємодії «соціальний працівник – клієнт» професійної системи цінностей і етичного кодексу соціальної роботи

Процесуально-організаційний вимір	Процес прийняття управлінських рішень на різних рівнях менеджменту соціальної роботи	Прийняття управлінських рішень на загальнодержавно му рівні про формування і розвиток інноваційної та ефективної моделі соціальної політики і соціальної роботи	Прийняття управлінських рішень щодо організаційного розвитку закладів соціальної роботи на регіональному рівні і рівні територіальної громади в контексті адміністративно-територіальної децентралізації	Прийняття управлінських рішень на рівні окремої соціальної служби чи закладу соціального обслуговування
Комунікативний вимір	Комунікативна взаємодія соціальних суб'єктів управління на основі ціннісних принципів співробітництва і партнерства	Комунікативна взаємодія державного, громадського і комерційного секторів суспільства у вирішенні питань з формування моделі соціальної політики і системи управління соціальною роботою на загальнодержавно му рівні	Створення умов ефективної комунікації на засадах партнерської взаємодії на регіональному рівні і рівні управління регіональними/місцевими закладами соціальної роботи і соціального обслуговування	Поширення моделі відкритої і партнерської комунікації в ситуаціях «соціальний працівник – клієнт» і «керівник соціальної служби – соціальні працівники»
Діяльнісно-організаційний вимір	Включення в практику сучасних інноваційно-адаптивних підходів до управління в системі соціальної роботи і надання соціальних послуг	Впровадження в систему управління соціальною роботою і соціальним обслуговуванням на загальнодержавно му рівні концептуальні положення сучасних інноваційно-адаптивних управлінських підходів (кластерний підхід, проектний менеджмент, міжсекторне соціальне партнерство)	Підвищення ефективності управлінської діяльності через впровадження і розвиток менеджменту соціальної роботи у регіональному соціумі на основі принципів соціального партнерства і технологій проектного менеджменту	Застосування принципу партнерської взаємодії в ситуаціях «соціальний працівник – клієнт», «керівник соціальної служби – соціальний працівник»

Здійснений аналіз дозволяє виділити різноманітні змістовні соціально-управлінські практики, відповідно до функціональної наповненості і типологізації за окремими вимірами формування і відтворення практик. Це дозволяє нам виокремити три основні моделі соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи на регіональному і місцевому (рівні територіальної громади) рівнях управління: 1) адміністративна модель; 2) модель організаційного розвитку регіону/громади; 3) модель партнерської взаємодії соціальних суб'єктів управління.

Адміністративна модель соціально-управлінських практик базується на ідеї побудови гнучкої системи управління у сфері планування, організації і надання соціальних послуг населенню через створення мережі соціальних установ, узгодженість і координацію спільної роботи усіх суб'єктів суспільних відносин на рівні регіону і громади (Slozanska, Horishna, & Romanovska, 2020).

Соціально-управлінські практики в моделі організаційного розвитку регіону/громади базується на концептуальних підходах до організації соціальної роботи в громаді, виділених Д.Ротманом, є комплексною моделлю, в основі якої лежить ідея розробки і реалізації стратегічного плану організаційного розвитку регіону/громади з метою продукування позитивних змін, направлених на покращення рівня й якості життя, створення умов і забезпечення рівних можливостей для усіх мешканців регіону/громади. Г.Слозанська під організаційним розвитком регіону/громад розуміє довгостроковий цілеспрямований структурований процес, що передбачає реалізацію комплексу заходів із удосконалення можливостей регіону/громади щодо вирішення внутрішніх проблем і забезпечення високого рівня адаптації до зміни зовнішніх умов (Слозанська, 2019, с.138; Слозанська, 2016).

Соціально-управлінські практики в моделі партнерської взаємодії базуються на концепції соціального партнерства соціальних суб'єктів управління у сфері соціальної роботи і надання соціальних послуг. На регіональному рівні найбільш поширені такі форми партнерської взаємодії в управлінні системою соціальної роботи і соціального обслуговування як: соціальне замовлення, соціальний проект, соціальний діалог, соціальний (громадський) контроль, соціальний моніторинг (Мещан, 2015).

Узагальнені особливості визначених моделей соціально-управлінських практик можна представити у вигляді таблиці 2.

Висновки

За результатами теоретичного аналізу структурно-функціонального простору соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи можна зробити наступні висновки:

– по-перше, менеджмент соціальної роботи визначається як: практична управлінська діяльність соціальних суб'єктів; управління соціальною роботою на рівні держави, установ і організацій соціальної роботи, отримувачів соціальних послуг; процес планування, мотивації, реалізації та контролю управлінських рішень;

– по-друге, соціально-управлінські практики в системі менеджменту соціальної роботи виступають як способи реалізації соціально-управлінських дій, що формуються в результаті взаємодій соціальних суб'єктів управління у сфері надання соціальних послуг;

Таблиця 2: Моделі соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи на регіональному рівні/рівні територіальних громад

Параметр	Адміністративна модель	Модель організаційного розвитку регіону/громади	Модель партнерської взаємодії суб'єктів управління (соціальне партнерство)
Мета реалізації	Підвищення якості надання соціальних послуг (мета, орієнтована на процес)	Планування діяльності, інституалізація змін задля підвищення якості життя у регіоні/громаді (мета, орієнтована на процес і завдання)	Взаємодія суб'єктів управління в створенні ефективної системи соціальної роботи (мета, орієнтована на результат)
Базова стратегія дій	Створення соціальних служб, залучення ГО та мешканців регіону/громади до надання соціальних послуг	Діагностика проблем і потреб жителів регіону/громади, прийняття спільного рішення щодо їх вирішення, розробка стратегічного плану.	Розробка стратегії розвитку системи менеджменту соціальної роботи у регіоні/громаді
Тактики змін	Комунікація, переговори, консенсус	Консенсус, переговори, мотивація до змін, реалізація змін	Соціальне замовлення, соціальний проект, соціальний діалог, соціальний контроль, соціальний моніторинг
Засоби змін	Робота з органами місцевого самоврядування, політичними структурами, соціальними службами, жителями регіону/громади	Робота з жителями регіону/громади, органами місцевого самоврядування, соціальними службами	Робота із суб'єктами соціального партнерства (державні органи управління, органи місцевого самоврядування, соціальні служби, громадські організації, бізнес-структури, жителі регіону/громади)

– по-третє, виділено і проаналізовано виміри формування, відтворення і реалізації соціально-управлінських практик, що створюють цілісний структурно-функціональний простір в системі менеджменту соціальної роботи які реалізуються у когнітивно-інтерпретаційному, ціннісно-мотиваційному, процесуально-організаційному, комунікативному і діяльнісно-організаційному вимірах;

– по-четверте, виокремлено три основні моделі соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи на регіональному і місцевому

(рівні територіальної громади) рівнях управління: 1) адміністративна модель; 2) модель організаційного розвитку регіону/громади; 3) модель партнерської взаємодії соціальних суб'єктів управління.

Актуальним виявляється вивчення специфіки соціально-управлінських практик суб'єктів менеджменту соціальної роботи на рівні територіальних громад (міських і сільських).

Література

Архипова, Є.О., Дмитренко, Н.О. (2016). *Ефективна комунікація між органами державної влади та громадськістю як умова розвитку демократичного суспільства*. Інвестиції: практика та досвід. № 1. С. 92-96.

Баліч, Н. (2013). *Соціальні практики та їхня роль у сучасному суспільстві*. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. №4. С. 69-78.

Козуб, О.О. (2012). *Менеджмент соціальної роботи як сучасний напрямок управлінської діяльності*. Грані. Соціологія. № 3(83). С. 70–73.

Коляда, Н.М., Левченко, Н.В. (2017). *Менеджмент соціальної роботи: теоретичний аспект*. Цілі сталого розвитку: глобальні та національні виміри: Матеріали. С. 117–120.

Лехолетова, М. (2021). *Методи менеджменту соціальної роботи у діяльності соціального працівника*. Соціальна робота та соціальна освіта. Вип. 2(7). С. 51-60.

Лещинський, О.П. (2021). *Методологія менеджменту соціальної роботи. Інноваційний потенціал соціальної роботи в сучасному світі: на межі науки та практики* : матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції. Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка». С. 21-22.

Мещан, І. (2015). *Технологічні форми соціального партнерства в управлінні закладами соціального обслуговування*. Пріоритети сучасних суспільних наук в трансформаційних умовах: матеріали міжнародної науково-практичної конференції м. Львів (27-28 листопада 2015 р.). Львів: ГО „Львівська фундація суспільних наук”. С. 48–51.

Семигіна, Т. (2020). *Сучасна соціальна робота*. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму. 275 с.

Слозанська, Г.І. (2019). *Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах*: дис. ...д.пед.н.; 13.00.05 – соціальна педагогіка (231 – соціальна робота). Тернопіль. 687 с.

Слозанська, Г. І. (2016). Організація громади як метод соціальної роботи у громаді. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: "Педагогічні науки"*, (16).

Bourdieu, P. (1989). *Social Space and Symbolic Power*. Sociological Theory. Vol. 7. № 1 (Spring). P. 14–25.

Lizardo, O. (2004). *The Cognitive Origins of Bourdieu's Habitus*. Journal for the Theory of Social Behaviour. Vol. 34. № 4. P. 375–401.

Slozanska, H. I., Horishna, N., & Romanovska, L. (2020). Community Social Work in Ukraine: towards the Development of New Practice Models. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 20, 53-66.

STRUCTURAL AND FUNCTIONAL SPACE OF SOCIAL MANAGEMENT PRACTICES IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF SOCIAL WORK

Vasyl POPOVYCH, Doctor of Philosophy Science, Professor of the Department of Social Work and Psychology, National University «Zaporizhzhia Polytechnic», Zaporizhzhia, Ukraine; popovic.vasil@gmail.com

Tetiana NOVAK, Graduate student of the Department of Social Work and Psychology, National University «Zaporizhzhia Polytechnic», Zaporizhzhia, Ukraine; novak.tetiana@gmail.com

Abstract. *The article defines the dimensions of the structural and functional space of social management practices in the social work management system. The management of social work is presented as a practical management activity, as a system of social work management at the macro, meso, and micro levels, as a process of planning, motivation, implementation, and control of management decisions. Social management practices in the management system of social work act as ways of implementing social management actions that are formed as a result of the interactions of social management subjects in the field of social service provision. The dimensions of the formation, reproduction and implementation of social management practices, which create a complete structural and functional space in the management system of social work, which are implemented in cognitive-interpretive, value-motivational, procedural-organizational, communicative and activity-organizational dimensions, are highlighted and analyzed. The analysis of various sociological approaches to the interpretation of "social practice" made it possible to distinguish social-management practices as cognitive-interpretive, value-motivational, procedural-organizational, communicative, and activity-organizational, which act as an integral structural-functional space of social-management practices in the management of social work. The study singled out three main models of social management practices in the management system of social work at the regional and local (territorial community) levels of management: administrative model; model of organizational development of the region/community; model of partnership interaction of social management subjects. It was analyzed that social interaction reflects the relationship between individuals and social groups, between social groups and organizations of different levels of its functioning as a system, and therefore lies at the basis of the management system, which is carried out through the social management practices of the governing subjects, according to socially acceptable values - normative and status-role models of behavior in society in a certain space and time.*

Keywords: *social work; social service; social management; social work management; social practice; social-management practice; structural-functional space.*

References

Arkipova, E.O., Dmytrenko, N.O. (2016). Effective communication between state

authorities and the public as a condition for the development of a democratic society. *Investments: practice and experience*. No. 1. P. 92-96. (in Ukrainian).

Balich, N. (2013). Social practices and their role in modern society. *Sociology: theory, methods, marketing*. No. 4. P. 69-78. (in Ukrainian).

Kozub, O.O. (2012). Management of social work as a modern direction of managerial activity. *Faces Sociology*. No. 3(83). P. 70–73. (in Ukrainian).

Kolyada, N.M., Levchenko, N.V. (2017). *Management of social work: theoretical aspect*. Sustainable Development Goals: Global and National Dimensions: Materials. P. 117–120. (in Ukrainian).

Leholetova, M. (2021). Methods of management of social work in the activity of a social worker. *Social work and social education*. Vol. 2(7). P. 51-60. (in Ukrainian).

Leshchynsky, O.P. (2021). Social work management methodology. *Innovative potential of social work in the modern world: on the border of science and practice: materials of the 1st International Scientific and Practical Conference*. Chernihiv: Chernihiv Polytechnic University. P. 21-22. (in Ukrainian).

Meshchan, I. V. (2015). Technological forms of social partnership in the management of social service institutions. *Priorities of modern social sciences in transformational conditions: materials of the international scientific and practical conference in Lviv* (November 27-28, 2015). Lviv: NGO "Lviv Foundation of Social Sciences". P. 48–51. (in Ukrainian).

Semigina, T. (2020). *Modern social work*. Kyiv: Academy of Labor, Social Relations and Tourism. 275 p. (in Ukrainian).

Slozanska, H.I. (2019). *Theory and practice of professional training of future social workers to work in territorial communities*: dissertation. ... doctor of pedagogy; 13.00.05 - social pedagogy (231 - social work). Ternopil 687 p. (in Ukrainian).

Slozanska, H. I. (2016). Community organization as a method of social work in the community. *Bulletin of the Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytskyi. Series: "Pedagogical Sciences"*, (16). (in Ukrainian).

Slozanska, H. I., Horishna, N., & Romanovska, L. (2020). Community Social Work in Ukraine: towards the Development of New Practice Models. *Socialinē teorija, empirija, politika ir praktika*, 20, 53-66.

Bourdieu, P. (1989). *Social Space and Symbolic Power*. *Sociological Theory*. Vol. 7. № 1 (Spring). P. 14–25.

Lizardo, O. (2004). *The Cognitive Origins of Bourdieu's Habitus*. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. Vol. 34. № 4. P. 375–401.

Article history:

Received: October 20, 2022

1st Revision: October 30, 2022

Accepted: December 30, 2022