

КАПИТЕЛ 7 / CHAPTER 7⁷

FEATURES OF ADMINISTRATIVE ACTIVITIES OF YOUTH WORKERS

DOI: 10.30890/2709-2313.2024-33-00-016

Вступ.

Загальнонаукову основу управління становить теорія систем, яка акцентує увагу на відносинах установи освіти як системи взаємопов'язаних компонентів із зовнішнім середовищем. Серед факторів зовнішнього середовища, що впливають на освітню установу, виділяється група соціальних факторів – рівень стабільності в суспільстві, зайнятість населення та безробіття, соціальна структура соціуму, національно-етнічні відносини тощо. Виділено пріоритетні напрямки управлінської діяльності.

Основний текст.

О. Гаєвська відзначає, що у соціальній організації об'єктивні чинники самоорганізації не мають тієї енергії, якою вони володіють в інших організаційних системах, існують об'єктивні причини з різкою переорієнтацією на суб'єктивну управлінську відповідальність на всіх рівнях системи управління і в усіх її ланках. Мова йде про розрахунок сучасних управлінських можливостей з гарантованим визначенням співвідношення в суб'єктивного і об'єктивного в управлінській діяльності[3]. В управлінській діяльності повинен бути досягнутий баланс суб'єктивного і об'єктивного: при розумному врахуванні об'єктивних факторів посилення суб'єктивної відповідальності молодіжних працівників за соціальні результати діяльності.

Г.Єльнікова підкреслює, що об'єктивно-суб'єктивний характер управлінської діяльності спрямовується:

- зовнішніми вимогами;
- власним мотивом;
- існуючими обставинами.

Найпродуктивніша діяльність – це та, яка спрямована власним мотивом. Тому необхідно узгоджувати власний мотив з зовнішніми вимогами і

⁷Authors: Sobolenko O.



враховувати існуючу ситуацію, що забезпечить реальність виконання дій і зробить їх корисними як для людини, що має внутрішні вимоги, так і для суспільства, держави, які висувають зовнішні вимоги перед нею.

З психологічного погляду управлінська діяльність постає як реалізація суб'єктивного ставлення до різних сфер об'єктивного світу. В ній реалізується певна потреба особистості й досягається поставлена мета. Отже, *управлінська діяльність молодіжних працівників* має бути спрямована на підвищення ролі суб'єктивного чинника і залежить від спрямованості та професіоналізму управлінського персоналу.

Вчені відзначають, що особливої уваги вимагає поняття механізму управлінської діяльності, яка детермінована економічними, політичними, соціальними факторами, що у своїй єдності й взаємозв'язку утворюють багатоплановість процесів.

Аналіз сутності й розвитку соціальних процесів з позицій різних наукових підходів ґрунтується на виявленні механізмів соціальних процесів. Т. Парсонс виділяє механізми функціонування та механізми інтегративної комунікації й управління, які впливають на мотивацію суб'єктів системи, детермінуючи їх бажання й засоби здійснення цих бажань.

Розуміння соціального процесу у працях М. Вебера впливає з інтерсуб'єктивної концепції інтерпретації соціальної дії, орієнтації на іншого, що передбачає взаємне очікування відповідної поведінки всіх, хто бере участь у соціальному процесі.

Ю. Хабермас вважає, що в соціальній системі можна розрізнати механізми координування дій, які узгоджують між собою орієнтації дій учасників і механізми які стабілізують зв'язки через функціональне пов'язування наслідків дії.

У вітчизняній філософській традиції поняття «механізм» виражає певним чином упорядковану конкретну діяльність соціальних суб'єктів. Сутність механізму розв'язання соціальних протиріч пропонує О. Даніл'ян, який розуміє його як механізм раціоналізації дії суб'єктів соціуму в певній сфері за



посередництвом законів, моральних, релігійних і культурних норм, правил, традицій, політичної й економічної доцільності. До головних елементів таких механізмів він відносить форми, методи, прийоми й засоби.

Вчені відзначають, що стосовно управлінської діяльності поняття механізму є спорідненим з поняттям технологія. Найбільш широко використовується визначення технології, надане Д. Гелбрейтом, який визначає його як систематизоване застосування наукового або інакше організованого знання для вирішення практичних завдань.

Певний інтерес для розуміння визначення технології, подане М. Марковим, який визначає її як спосіб реалізації людьми конкретного складного процесу шляхом розчленування його на систему послідовних взаємопов'язаних процедур та операцій, які виконуються однозначно і досягають високої ефективності.

Таким чином, *технологія у соціальній роботі* містить у собі суб'єктивні елементи, які характеризуються певною активністю, позначенням порядку процедур і операцій, які здійснюються.

У діяльності молодіжних працівників спостерігається процес переходу від традиційних уніфікованих механізмів управління до диверсифікаційних, регіонально-орієнтованих варіантів. Під *диверсифікацією* розуміється розширення сфери діяльності, відмовлення від вузької спеціалізації.

Дослідники виділяють *пріоритетні напрямки управлінської діяльності*:

- аналіз і прогноз розвитку соціального й освітнього середовища з метою планування та організації освітніх послуг, що відповідають запитам конкретних прошарків і груп населення;
- координація зусиль різних соціально-освітніх структур і громадських організацій щодо здійснення єдиної освітньої політики та забезпечення ефективної соціалізації підростаючого покоління;
- соціальний захист дітей та молоді, працівників освіти в умовах нестабільної економіки.

Науковці спираються на *закон системогенетики* – закон дуальності управління й організації систем, що вимагає розумного поєднання



системогенетичного і целенормативного підходів в управлінні інноваціями.

А. Субетто в межах носферної парадигми якості освіти відзначає, що провідним стає не закон конкуренції, а закон кооперації на базі громадського інтелекту і освітнього товариства.

У взаємодії закладів соціокультурного середовища набувають чинності *принципи*:

- добровільність встановлення зв'язків;
- рівноправність;
- партнерство;
- відсутність ієрархічної підлеглості;
- співробітництво;
- кооперація.

Формами такої взаємодії виступають об'єднання, асоціації, спільноти, товариства. У сучасному управлінні системами мережний підхід реалізується у практиці впровадження освітніх округів. Освітній округ визначається як добровільне об'єднання загальноосвітніх навчальних закладів різних типів і форм власності з дошкільними, позашкільними та іншими закладами освіти, а також установами охорони здоров'я, що сприяють здійсненню освітньої діяльності і установами, яке створюється для забезпечення освітніх та культурно-освітніх потреб громадян, які проживають в межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Стратегії та механізми впливу освіти на соціальний розвиток громади розробляє В.Бочарова, яка відзначає:

- актуалізацію потреб громади у системі освіти, яка здатна реалізовувати свої функції у відкритому соціумі, не обмежуючись освітньою установою;
- функціональну підготовленість до соціально-педагогічної роботи зі всіма категоріями мешканців – дітьми, сім'ями, дорослим населенням;
- здійснення партнерства з фахівцями соціальних служб, представниками правоохоронних органів, підприємців;
- здатність здійснювати вплив на державні та комерційні структури у



вирішенні проблем мешканців;

- надання підтримки громадським організаціям, розвитку волонтерського руху, соціальної участі різних верств і груп населення[2].

Сучасні педагогічні дослідження, присвячені проблемам молодіжних працівників, спираються на методологію конструктивізму і соціального конструкціонізму.

Виходячи з цієї методології, *сутність управлінської діяльності молодіжних працівників:*

- полягає в організації практичних форм соціального пізнання;
- залежить від ситуації та контексту соціальних дій;
- сприяє організації практичних форм соціального пізнання у якості пріоритетної задачі.

Історично зумовлений соціально-педагогічний потенціал в управлінській діяльності молодіжних працівників реалізується у забезпеченні певного типу їх взаємодії із соціальним оточенням.

Соціально-педагогічну сутність управлінської діяльності молодіжних працівників дослідники вбачають у забезпеченні реалізації освітніх послуг та реальних ресурсів соціуму з метою задоволення потреб держави, суспільства, громадян[2].

До сутнісних *ознак управлінської діяльності молодіжних працівників* відносяться:

- взаємодія суб'єкта управління із соціальними партнерами відповідно певним типам та механізмам взаємодії;
- спрямованість управлінської діяльності на консолідацію професійних та громадських зусиль у напрямку розвитку духовно-морального потенціалу мешканців;
- інтеграція зусиль соціального партнерства у розв'язанні актуальних проблем.

Методологічну основу управлінської діяльності молодіжних працівників складають:



- засади соціального управління;
- теорія систем, яка акцентує увагу на відносинах установи як системи взаємопов'язаних компонентів із зовнішнім середовищем.

В управлінській діяльності молодіжних працівників при розумному врахуванні об'єктивних факторів відбувається посилення суб'єктивної відповідальності за соціальні результати діяльності.

У сучасній науці розробляються методологічні підходи до модернізації діяльності молодіжних працівників:

- закон дуальності управління й організації систем;
- теорія сучасного соціологічного віталізму;
- ноосферна парадигма якості освіти;
- методологія конструктивізму і соціального конструкціонізму.

Основні функції управлінської діяльності молодіжних працівників:

- педагогічний аналіз стану освітнього процесу;
- планування роботи;
- організація діяльності;
- регулювання життєдіяльності колективу[3].

Цикл управління розпочинається з педагогічного аналізу роботи за попередній період та оцінки її ефективності. Функція педагогічного аналізу закладає основи для здійснення планування.

Планування – основний визначальний момент управління, який означає проектування освітнього процесу і процесу керівництва ним, визначення мети й завдань.

Організація управління є наступною функцією – це приведення в дію управлінського рішення, утілення плану в життя. Ця робота складається з вибору найдоцільніших форм і методів залежно від термінів виконання, виконавців, їхніх ділових якостей і досвіду та надання настанов.

Контроль – один з головних засобів забезпечення надійної й достовірної інформації про стан роботи. При проведенні контролю потрібно дотримуватися:

- взаємозв'язку форм і часу зі змістом освітнього процесу;



- диференційованого підходу до об'єктів;
- всебічності й глибини охоплення об'єкта контролю;
- систематичності і послідовності перевірки виконання і гласності;
- динамічності форм і методів;
- залучення до контролю громадськості.

Сьогодні потрібне глибоке вивчення освітнього процесу, проникнення в суть взаємодії керівника з колективом й надання своєчасної допомоги організаторам процесу, внесення корективів у їхню діяльність.

Регулювання – підтримання об'єкта управління на необхідному рівні, перевід його в якісно новий стан. Демократизація в процесі регулювання проявляється в тому, що керівник залучає учасників до збору та аналізу інформації про стан процесу.

Регулювання буває:

- оперативне;
- тематичне;
- підсумкове.

Функції управління виступають в органічній єдності, випадання однієї з функцій негативно впливає на управлінський цикл.

Успіх управління молодіжних працівників залежить від:

- позиції молодіжного працівника;
- стилю його роботи;
- компетентності;
- переконаності в необхідності демократизації управління;
- усвідомлення потреби в управлінні;
- терпіння до критики;
- уміння вести діалог;
- відчуття себе членом колективу;
- опори на колективну думку;
- обдуманих і послідовних дій[2].



Молодіжні працівники повинні:

- бути професійно компетентними, ерудованими у питаннях управління, педагогіки, психології, логіки, філософії, народознавства;
- знати освітні нормативні документи, найефективніші шляхи та засоби розв'язання проблем, шляхи відродження національної культури і виховання національної свідомості;
- володіти технологією управління, методикою педагогічного аналізу, методами обробки інформації, методикою колективного творчого виховання;
- мати чітке уявлення про мету, завдання діяльності, структуру і функцію управління, види інформації;
- бути обізнаними з основними шляхами реформування освіти, проблемами соціального й економічного розвитку в Україні;
- уміти організувати самоуправління, створити умови для співпраці, планувати роботу, приймати педагогічні й управлінські рішення, стимулювати працю;
- мати моральне право керувати колективом[3].

Ураховуючи реальні кадрові й матеріальні можливості, керівник повинен справедливо розподіляти навантаження й доручення, оцінювати трудову діяльність на основі вироблених колективом критеріїв успіху, відмовитися від гасел, закликів, залучати колективну думку для роботи, створювати творчі групи для реформування, розвивати самоуправління, бути зразком працездатності для колективу, здатним до ризику та взяття відповідальності на себе.

Плануючи роботу, необхідно керуватися *принципами*:

- науковість;
- цілеспрямованість і перспективність;
- системність;
- наступність і послідовність у діяльності;
- конкретність;
- встановлення термінів виконання і системного контролю;



- демократизація й гласність;
- неперервність;
- єдність планування і виконання;
- реальність планових завдань;
- економічність;
- оптимальність.

Оволодіти умінням організації праці можна лише завдяки глибокій самоосвітній роботі та практичній діяльності. Організаційна праця молодіжних працівників є основним робочим етапом процесу управління. Вона складається з великої кількості різноманітних організаційних дій. Досвід переконує, що виконання плану роботи неможливе без розподілу обов'язків між членами адміністрації та розмежування їхніх функціональних завдань, розстановки кадрів і визначення кожному доручень, які пов'язані з виконанням ними професійного обов'язку. Розв'язуючи ці завдання, важливо враховувати знання справи, досвід, ентузіазм, ініціативність, педагогічну майстерність, бажання працювати творчо та багато інших умінь і навичок.

Висновки.

Оцінка діяльності кожного молодіжного працівника створюють сприятливі умови для згуртування всіх у дружній працездатний колектив, у якому панують здоровий морально-психологічний мікроклімат, взаємодопомога з одночасною взаємовимогливістю, загальна турбота про успіхи стають моральною нормою для всіх працівників. Колектив чекає від своїх керівників і відповідного ставлення – доброзичливості, дотримання педагогічного такту в стосунках і в спілкуванні, уваги й турботи про духовне та професійне зростання кожного.

Організація управлінської праці передбачає чітко продуману систему отримання від усіх працівників оперативної інформації про виконання ними своїх завдань.