

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Дружинина А.А.

Россия, Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина
drugininaan@yandex.ru

В современных условиях изучение, анализ и обобщение лучших зарубежных практик предоставляет возможности для эффективного формирования и развития управленческой культуры специалистов социальной сферы.

В ходе исследования управленческая культура рассматривалась как «ресурс социальных инноваций и ценностный ресурс личности, способствующий эффективной реализации управленческих функций в решении стратегических и тактических задач профессиональной деятельности». Понятие «управленческая культура» как интегральное личностно-профессиональное качество включает аксиологический, компетентностный и личностно-творческий компоненты [1, с. 111]. Данные позиции подтверждены теоретически, однако современные социальные тенденции требуют расширения и включения в компетентностный компонент управленческой культуры новых составляющих. Это возможно на основе применения новых подходов и анализа лучших практик, в том числе и зарубежных.

В ходе исследования осуществлен анализ зарубежного опыта, обобщена деятельность организаций The Network for social work management (США) по формированию управленческой культуры.

The Network for social work management (NCWWI) является Международной организацией, ориентированной на продвижение лидерства и управления социальной работой. Миссией The Network for social work management является - укрепление лидерства в сфере здравоохранения, образования и социальных услуг.

NCWWI занимается: обучением, наставничеством, коучингом и предоставлением других систем поддержки для лидеров и менеджеров, позволяющих им стать успешными лидерами в социальной сфере; привлечением менеджеров из наиболее влиятельных организаций в США и за рубежом; продвижением ценностей, ориентированных на людей, на руководителей социальных организаций; постоянное совершенствование инструментов профессионального развития руководителей и социальных организаций. Членами организации NCWWI являются специалисты в области социальной сферы всех уровней управления, оказывающие социальные услуги, а также студенты, заинтересованные в получении ценных управленческих навыков, которые помогут в продвижении их карьеры в социальной сфере после окончания учебы.

Общественная организация на основе компетентностного подхода разрабатывает свою модель компетенций менеджера социальных услуг, которая может быть применена и к специалисту социальной сферы. Эти компетенции включают широкий спектр межличностных, интеллектуальных и технологических навыков, по ряду областей.

Рассмотрим области реализации компетенций специалиста социальной сферы подробнее:

1. Область исполнительное руководство:

- устанавливает, продвигает и закрепляет видение, философию, цели, задачи и ценности организации;
- обладает навыками межличностного общения, которые поддерживают жизнеспособность и позитивное функционирование организации;
- обладает навыками аналитического и критического мышления, которые способствуют организационному росту;
- моделирует соответствующее профессиональное поведение и побуждает других сотрудников действовать профессионально;
- управляет разнообразием и межкультурным пониманием;
- развивает и управляет как внутренними, так и внешними отношениями с заинтересованными сторонами;
- инициирует и облегчает инновационные процессы;
- сторонники изменения государственной политики и социальной справедливости на национальном, государственном и местном уровнях;
- демонстрирует эффективные навыки межличностного общения;

- поощряет активное участие всех сотрудников и заинтересованных сторон в процессах принятия решений;
 - планирует, продвигает и моделирует практику непрерывного обучения.
2. Область управление ресурсами:
- эффективное управление людскими ресурсами;
 - эффективно управляет и контролирует бюджетные и другие финансовые ресурсы для поддержки миссии и целей организации/программы, а также для содействия постоянному улучшению программы и подотчетности;
 - создает и поддерживает систему внутреннего контроля для обеспечения прозрачности, защиты и подотчетности использования организационных ресурсов;
 - управляет всеми аспектами информационных технологий.
3. Область стратегическое управление:
- сбор средств: определение и подача заявок на новое и регулярное финансирование при обеспечении подотчетности с существующими системами финансирования;
 - маркетинг и связи с общественностью: активное информирование о продуктах и услугах организации;
 - планирует и разрабатывает эффективные программы;
 - управляет рисками и правовыми вопросами;
 - обеспечивает стратегическое планирование.
4. Область сотрудничество с сообществом:
- строит отношения с взаимодополняющими организациями, учреждениями и общественными группами для улучшения предоставления услуг (обеспечивает межведомственное взаимодействие) [2].

Проанализировав опыт деятельности NCWWI, отметим, что в набор компетенций специалиста социальной сферы NCWWI относит: исполнительное руководство, управление ресурсами, стратегическое управление, сотрудничество с сообществом – эти области должны быть использованы при проектировании обучения специалистов социальной сферы и в России.

В региональных образовательных системах усиливается ориентация на увеличение выпуска специалистов разноуровневых направлений подготовки, на расширение набора курсов для гибкого конструирования учебных планов по запрашиваемым направлениям, на широкое развитие междисциплинарных методов образования [3, с. 8].

Согласны с Н.В. Гарашкиной в том, что «проектирование способно обеспечить повышение качества социальной работы и всего социального образования, соответствующего требованиям современного человека и изменяющегося общества» [4, с. 123].

На основе анализа представленного зарубежного опыта социальной сферы были спроектированы основные блоки для программы развития управленческой культуры специалистов социальной, содержащие следующую тематику: «Стратегии изменений», «Работа с сообществом», «Лидер в социальной сфере», «Сотрудничество в организации», «Социальное проектирование», «Социально-педагогическая квалиметрия», «Социальные инновации», «Фандрайзинг», которые были частично реализованы в ходе осуществления образовательного модуля проекта «МАНГО» Тамбовской областной общественной организации «Молодежные инициативы».

Представленные образовательные блоки развития управленческой культуры за рубежом показывают необходимость расширения компетентностной компоненты управленческой культуры специалиста социальной сферы, как проводника изменений в компетентностных областях (руководство процессами, управление ресурсами, стратегическое управление, сотрудничество с сообществом).

Литература

1. Дружинина А.А. Управленческая культура социального работника: сущность, структурный состав // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. №2 (94). С.108-112
2. Anthony Hassan, Rochelle “Shelly” Wimpfheimer (2015) Human services management competencies // <https://socialworkmanager.org/wp-content/uploads/2016/01/Competency-Brochure-4-19-15-With-Forms.pdf> <http://docs.cntd.ru/document/1200107237> (дата обращения: 23.07.2018)
3. Гущина Т.И., Макарова Л.Н., Шаршов И.А., Курин А.Ю. Концепция развития Педагогического института Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2016. №5-6 (157-158). С.7-18

4. Гарашкина Н.В. Проектирование учебных программ в системе вузовской подготовки будущих социальных работников: компетентностный подход // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. №1 (93). С.120-124.