

центру Арт-мозаїка; заходи «Бібліотека поспішає на допомогу» (дні здоров'я за участі лікарів – консультації педіатра, дерматолога, хірурга; надання гуманітарної допомоги); «Коло друзів» (простір для спілкування для підлітків, дітей та їх батьків).

На особливу увагу заслуговує ізраїльський проєкт «Хібукі – собака-обіймака», що дозволяє дитині заспокоїтися, почуватися у затишку та безпеці.

Таким чином, почесна місія колективу Полтавської обласної бібліотеки для юнацтва ім. Олесея Гончара нести всім добро, тепло і любов, заслуговує на повагу і велику вдячність, адже таку необхідну роботу для суспільства змін можуть виконувати відповідальні, небайдужі особистості, професіонали свої справи, справжні лідери, яких мотивує працювати на користь суспільства любов до країни, до людей, бажання бачити їх щасливими, упевненими у майбутньому.

Список використаної літератури

1. «Я малюю смішного робота»: як у Полтаві відволікають дітей від війни. URL : <https://poltavawave.com.ua/p/ia-maliuiu-smishnogo-robota-iak-u-poltavi-vidvolikaiut-ditei-vid-viini-620626>

ГРИБКО Ольга Владиславівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПШ»,
к.держ.упр. (Україна, м. Харків)

Лідерство та управління в соціальній роботі

Розглядаючи проблему взаємозв'язку лідерства й управління, багато учених ХХ століття зводили її до формули: лідерство – це складова частина управління. Утвердженню такої точки зору значною мірою сприяв авторитет Генрі Мінцберга, який ще у 1973 р. визначив лідерство як одну із десяти ролей, які «менеджеру доводиться грати в процесі повсякденної діяльності» і яка «впливає безпосередньо із його владних повноважень». Щоправда Мінцберг визнавав, що «саме ця управлінська роль найбільш повно характеризує рівень впливу менеджера. «Офіційний статус, – підкреслює він, – наділяє керівника величезною потенційною владою, і його здатність гідно справлятися з роллю лідера багато в чому визначає, наскільки успішно він зможе реалізувати ці повноваження» [3]. Цю ж позицію підтримали і видатні теоретики управління Мескон, Альберт і Хедоурі, стверджуючи: «Щоб бути ефективним менеджером, необхідно бути і ефективним лідером» [2].

А от в 1999 р. Дж. Коттер наголошує на різниці між управлінцями і лідерами в контексті управління складними структурами й, відповідно, виживання за умов мінливих обставин [1]. Щоб успішно управляти складною структурою менеджери перш за все визначають найближчі перспективні плани, цілі, детально визначають етапи і шляхи їх досягнення, а потім розподіляють ресурси для реалізації цих планів. Лідери ж прагнуть до конструктивних

організаційних змін. Тому їх робота розпочинається з вибору курсу розвитку – створення бажаного образу організації у віддаленому майбутньому (бачення, візія), а також розробки стратегій для здійснення необхідних заходів, щоб втілити цей образ в життя.

З огляду на цю відмінність, Тефвелін, Хівонен та Вестерберг зазначають, що лідери соціальної роботи мають «робити правильні речі», а управлінці «робити речі правильно» [5] (див. рис.1).



Рис. 1. Функціональні відмінності між лідерами та управлінцями [2; 5].

Лідери соціальної роботи, «які діють як зразки для наслідування та надихають практиків у контексті турбулентності та невизначеності» [3, с. 5] мають відповідати зростаючим вимогам, пов'язаним із програмою жорсткої економії (по суті – фінансового тиску), дедалі складніших соціальних проблем, більшого попиту на послуги та ресурси, труднощів із наймом й утриманням персоналу тощо – у скороченні їхнього професійного обов'язку до такого, який віддає перевагу процедурам і бюрократії над людьми та стосунками. Останнє є суттєвою загрозою самій суті соціальної роботи.

Ця небезпека посилюється тим фактом, що новопризначені управлінці часто краще знайомі з практикою управління, ніж з найкращою практикою

лідерства, в результаті чого управлінській діяльності надається пріоритет над діяльністю, пов'язаною зі стратегічним баченням та здатністю вести за собою.

Таким чином, завдання лідерства та управління повинні йти поряд, адже обидва мають життєво важливе значення для ефективної практики соціальної роботи. Важливо, щоб керівники та менеджери соціальної роботи не потрапили в пастку думки, що лідерство є вищим за управління чи навпаки. І практики мають спиратися на ці відмінні набори навичок, залежно від обставин, з якими вони стикаються.

Список використаної літератури

1. Kotter John P. On What Leaders Really Do. Harvard Business Review Book, 1999. 192 p
2. Mescon Michael H., Albert Michael, Khedouri Franklin. Management: Individual and Organizational Effectiveness. New York – London. : Harper & Row, 1985. 777 p.
3. Mintzberg Henry. The Nature of Managerial Work. New York. : Harper & Row, 1973. 298 p.
4. Ruch G. and Maglajlic R. An Evidence Scoping Study: Professional Development Programmes for First Time Social Work Leaders and Managers. 2019. 62 p.
5. Tafvelin S, Hyvonen U. and Westerberg K. Transformational leadership in the social work context: The importance of leader continuity and co-worker support. British Journal of Social Work. 2014. № 44 (4). P. 886-904.

ГУРА Тетяна Віталіївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Особливості розвитку лідерського потенціалу у сфері соціального управління

Термін "потенціал" був введений в науковий обіг не так давно. Етимологічно він означає "приховані можливості, потужність, силу". Широке використання смислового поняття "потенціал" складається з його аналізу як "джерела можливостей, засобів, запасів, що можуть бути приведені до дії або використані для вирішення будь-якого завдання або досягнення певної мети; можливості окремої особистості, суспільства, держави у певній галузі".

Таким чином, стосовно даного випадку, терміни "потенціал" або "потенційний" означає наявність у кого-небудь (будь-то окрема людина, певний прошарок робочої сили, первинний трудовий колектив, суспільство в цілому) прихованих, не виявлених ще можливостей або здібностей у відповідній сфері їх життєдіяльності.

Потенціал (економічний, виробничий, трудовий, інтелектуальний, управлінський, лідерський) представляє собою узагальнену, підсумкову характеристику ресурсів, що прив'язані до місця, терміну та носіїв певного