

УДК 316.42

О КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Руцкий А.В.

Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь

Менеджмент в социальной работе следует рассматривать как практику администрирования, воплощающую социальную политику на уровне конкретной социальной службы. Эта практика многомерна, в ней участвуют не только руководители, но и рядовые сотрудники, ответственные исполнители. В качестве основных процессов, которые при этом используются, нужно отметить планирование, организацию, работу с персоналом, разработку направлений деятельности и контроль за исполнением заданий.

Последние годы все больше утверждается мнение, получившее развитие в международной практике социальной работы: администрирование социальными сервисами – во многом уникальный опыт, требующий специальных навыков и подготовки.

Истинной проверкой административного успеха является не только способность создать и поддерживать организационную схему. Большее значение имеет способность предоставить для принятия решений знания и информацию, которые являются определяющими для верного решения. Такие знания и информация могут быть получены посредством образования, опыта и глубокого вхождения в работу социальной организации.

Администрирование в сфере социальной работы сейчас, как никогда раньше, нуждается в более высоком уровне профессионализма.

В целом, оценивать деятельность менеджера на предмет эффективности можно по критериям наличия у него навыков, необходимых для успешной работы в быстро меняющемся и противоречивом контексте. Эти навыки можно разделить на четыре типа, каждый из которых будет преобладающим для той или иной менеджерской позиции в структуре организации.

Первый тип навыков – *преодоление формальных границ* организации: осуществление инноваций, подготовка проекта, фандрайзинг, взаимодействие с масс-медиа, государственным и бизнес-сектором, администрацией города (района), маркетинг.

Второй тип менеджерских навыков подразумевает *успешное управление человеческими отношениями* внутри организации: подбор и отбор служащих и волонтеров, создание и поддержание работоспособных организационных команд, нон-дискриминационная кадровая политика, оценка работы служащих, эффективное принятие групповых решений, способность справиться с организационными трудностями.

Третий тип – умелый менеджер обладает способностями *координации*: владеет навыками эффективной письменной речи, информационными технологиями, теорией и практикой финансового менеджмента, знает новейшие

подходы к оценке эффективности услуг и осведомлен о потенциальных опасностях, с которыми приходится сталкиваться организациям.

Четвертый тип – *управляющие навыки*, которые касаются оптимизации работы структурных подразделений, стратегического и тактического планирования, вопросов слияния или интеграции, выбора и использования консультантов и др.

Мерилом оценки эффективности социального менеджмента является качество и доступность предоставляемых услуг населению, способствующих обеспечению его воспроизводства, работоспособности и нормальной жизнедеятельности.

Решение задач, стоящих перед социальным менеджментом невозможно без проведения исследований, направленных на анализ эффективности деятельности организаций, которые позволят осмыслить условия работы, адекватность некоторых практик и форм деятельности, их влияния на достижение социально значимых целей.

CRITERIA OF SOCIAL MANAGEMENT EFFICIENCY

Rutski A.V.

In this paper the criteria of the effectiveness in the work of the social managers