

• економічні чинники (зниження рівня життя частини населення, безробіття, соціально-побутова невлаштованість).

Отже, саме проблема насильства в сім'ї є причиною таких глобальних явищ, як безпритульність дітей; зростання кількості розлучень; формування насильницького менталітету нації; жебракування; втрата загальнонародських цінностей, любові та взаєморозуміння; а також виступає однією з передумов скоєння злочинів у суспільстві.

#### Список використаних джерел

1. Короленко Ц.П. Адиктивна поведінка. Загальна характеристика і закономірності розвитку. – М., 1991. – 360 с.

2. Ковальова О.В. Запобігання насильству в сім'ї: досвід штату Іллінойс США // Південноукраїнський правничий часопис. – 2007. – №3. – С. 34-40.

3. Поликарпов В., Залыгина Н. Обухов Я. Аддиктивное поведение молодежи: профилактика и психотерапия зависимостей. - М.: Пропислен, 2004. –215с.

The article highlights the global social problem – domestic violence.

**Keywords:** violence, abuse, a problem family.

*Отримано 7.5.2013*

УДК 364-43:005.95

*А.О. Косовська*  
Науковий керівник:  
асистент  
*Т.І. Сметанюк*

#### ОСНОВИ КЕРІВНИЦТВА СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

У статті подано основні аспекти керівництва, зокрема стилі управління та керівні якості, які необхідні для успіху.

**Ключові слова:** Соціальний працівник, керівництво, стилі управління, керівник, якості керівника.

В статье представлены основные аспекты руководства, в частности стили управления и руководящие качества, которые необходимы для успеха.

**Ключевые слова:** Соціальний працівник, керівництво, стилі управління, керівник, керівництво, керівник.

Сфера діяльності соціального працівника є дуже широкою, надаючи ту чи іншу послугу, соціальний працівник може одночасно виконувати декілька ролей (бути викладачем соціальних навиків; помічником клієнта; керуючим справами клієнта; захисником прав та інтересів клієнта.). Проте одною з головних ролей соціального працівника – є роль керівника. Адже він має організувати роботу таким чином, щоб у колективі панувала сприятлива атмосфера. Це стимулюватиме підлеглих до розробки нових планів, проектів, методик, які необхідні для гармонійного розвитку людей, які потребують соціальної допомоги. Тобто, висококваліфікований соціальний працівник має неодмінно володіти головними аспектами керівництва. Тому обрана тема є актуальною і потребує детального розгляду.

Дану тему у своїх працях розглядали такі вчені, як Р. Блейк, М. Виноградський, А. Гончаров, О. Кузьмін, К. Левін, В. Терещенко. Вони розкривають сутність поняття "стиль керівництва", види стилів керівництва та підходи щодо їх вибору.

*Мета статті* полягає у з'ясуванні основних аспектів керівництва соціального працівника. Для досягнення поставленої мети необхідні такі *завдання*: охарактеризувати основні стилі керівництва; визначити головні риси та якості керівника.

Центральною фігурою будь-якого колективу є сам керівник. Ефективність керівництва визначається "індивідуальним підходом", тобто можливістю успішно вирішувати основні проблеми людських стосунків. Якщо керівник вміє ставити завдання, визначити засоби досягнення мети і методи контролю, управляти думкою колективу, мотивувати працівників на повноцінну роботу та досягати високих результатів, тоді колектив починає працювати як злагоджений механізм. "У сучасному розумінні керівництво слід розглядати, як здатність домагатися досягнення поставленої мети і завдань організації у вигляді впливовості проекту та мотивації людей, а не як застосуванням диктаторських методів"[1, с. 260].

Важливу роль у керівництві відіграє стиль управління керівника, який визначає успіх та динаміку розвитку організації. Проаналізувавши різну типологію керівництва, ми найбільш схилиємось до типології лідерства Курта Левіна, який вважав, що стиль управління може бути: авторитарним, демократичним, ліберальним.

Авторитарному керівництву притаманні централізація повноважень і нав'язування підлеглим думки керівника після ухвалення рішень [4, с. 182]. Тобто керівник одноосібно приймає рішення, управляє підлеглими з влади офіційної посади, обумовленою ієрархічною структурою організації, сам передбачає накреслення мети і завдання діяльності та суворо контролює виконання. У його спілкуванні з працівниками домінують прикази, вимоги, погрози. Це створює

напружену обстановку, підлеглі свідомо чи інтуїтивно намагаються уникати тісного контакту з таким керівником. [2, с. 204].

Демократичний стиль заснований на включенні працівників до прийняття рішень та вироблення трудового регламента [4, с. 183]. Цей стиль характеризується прагненням керівника до розробки колективних рішень, при цьому враховуються побажання членів групи. У спілкуванні з підлеглими доброзичливий, перебуває у постійному контакті та довіряє підлеглим [2, с.206]. Отже, даний стиль супроводжує творчу атмосферу та захопленість роботою.

Ліберального стилю найчастіше притримуються керівники, які не втручаються у роботу підлеглих, надаючи їм широку самостійність [3, с. 204]. Цей стиль характеризується байдужістю керівника до справ колективу та прагненням керівника усунути від увалення рішень або перекласти завдання на інших.

Таким чином, охарактеризувавши стилі керівництва, варто зауважити, що найбільш позитивним стилем вважається демократичний, адже керівник не лише враховує думку підлеглих, а й стимулює до підвищення кваліфікації як себе так і колег. Проте, даному стилі притаманна і негативна сторона, яка в деякій мірі полягає в нерішучості керівника, так як, вислухавши різні пропозиції, важко обрати одну. Та все ж таки, ми вважаємо, що для успішного керівництва необхідно поєднати демократичний стиль з деякими аспектами авторитарного для того, щоб забезпечити дисципліну у колективі.

Не менш важливим для соціального працівника, який обіймає посаду керівника і прагне досягти успіху, є наявність у собі необхідних якостей керівництва. В основному такі якості поділяються на: психологічні, інтелектуальні, професійні і соціальні. [1, с. 180-190].

До *психологічних* відносять: прагнення до лідерства, сильні вольові якості; готовність до розумного ризику; прагнення до успіху, честолюбство; здатність до домінування в екстремальних умовах; комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіантність, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність); стійкість проти стресу; швидка пристосованість до нових умов.

До *інтелектуальних* – прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей і досягнень; широта мислення; мистецтво швидко опрацьовувати інформацію і приймати рішення; здатність до самоаналізу; вміння розуміти, приймати і використовувати корисну думку, протилежну власній; психологічна освіта.

До *професійних* – вміння ефективно використовувати досягнення прогресу; вміння заохочувати персонал до роботи і справедливо критикувати; мистецтво приймати нестандартні рішення; вміння ефективно розподіляти завдання і виділяти час; діловитість. Постійний вияв ініціативи.

До *соціальних* – вміння враховувати наслідки рішень; схильність керуватися принципами соціальної справедливості; мистецтво

попереджати і розв'язувати конфлікти; вміння підтримувати стосунки з людьми; тактовність і ввічливість, переважання демократичності в стосунках з людьми; вміння брати на себе відповідальність.

Отже, для успішного керівництва потрібно дотримуватися певного стилю управління, який визначається, в основному, співвідношенням управлінських умінь і особливостю адаптації до посади керівника, а також враховувати психологічні, інтелектуальні, професійні і соціальні якості керівництва. Перспективи подальшого дослідження вбачаються в досконалому вивченні основних аспектів керівництва у соціальній сфері.

#### Список використаних джерел

1. Аналоуи. Ф. Стратегічний менеджмент. – М. : Юнити, 2005. – 395 с.
2. Калигин М. Принципи організаційного управління. – М. :Фінанси і статистика, 2003. – 266 с.
3. Князев. З. Управління: мистецтво, наука, практика. – Мінськ : Арміта-Маркетинг, 2002. – 510 с.
4. Цветаев У. Управління персоналом. – СПб. : Пітер, 2002. – 189 с.

The paper presents the key aspects of management, including management styles and leadership qualities necessary for success.

**Keywords:** Social worker, leadership, management style, manager, quality manager.

*Отримано 7.5.2013*

УДК 316.36:347.634

*А.О. Косовська*  
Науковий керівник:  
кандидат педагогічних наук,  
ст. викладач  
*Н.С. Гевчук*

### ГОТОВНІСТЬ МОЛОДИХ СІМЕЙ ДО УСВІДОМЛЕНОГО БАТЬКІВСТВА

У статті наведені основні складові структури готовності до батьківства та характеристика дослідження рівня усвідомленого батьківства у молодих сім'ях міста Кам'янця – Подільського.

**Ключові слова:** молода сім'я, усвідомлене батьківство, молодь,