

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

Добровольська Софія Олексіївна

УДК 005.35:174]:364](043.3)

**РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У МЕНЕДЖМЕНТІ
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

спеціальності 231 – «Соціальна робота»

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи

за освітньо-професійною програмою «Соціальна робота»

Миколаїв – 2021

Магістерською роботою є рукопис.

Роботу виконано в Чорноморському національному університеті імені Петра Могили, Міністерство освіти і науки України.

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК: кандидат педагогічних наук, доцент
КОСТЄВА Тетяна Богданівна
Чорноморський національний
університет імені Петра Могили

РЕЦЕНЗЕНТ: кандидат психологічних наук, доцент
АСТРЕМСЬКА Ірина Володимирівна
Чорноморський національний
університет імені Петра Могили.

Захист відбудеться 25 лютого 2021 року о 13.00 на засіданні ЕК кафедри соціальної роботи, управління і педагогіки Чорноморського національного університету імені Петра Могили, за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 1-а Воєнна, 2.

З роботою можна ознайомитись на кафедрі соціальної роботи, управління і педагогіки Чорноморського національного університету імені Петра Могили, за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 1-а Воєнна, 2.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. У наш час суспільство переживає епоху кардинальних змін. Інтенсивний розвиток демократії тягне за собою зміни, що охоплюють всі соціальні інститути. Система соціальної роботи не є виключенням: з'явилася необхідність зміни «внутрішнього середовища», у тому числі шляхом формування корпоративної культури, під якою маємо на увазі «неявну, невидиму і неформальну свідомість організації, яка керує поведінкою людей і, в свою чергу, сама формується під впливом їхньої поведінки».

Корпоративна культура як напрям дослідження перетинається з такими науками, як менеджмент, соціологія, соціальна робота, культурологія, психологія. З одного боку, це призводить до певних труднощів під час дослідження, а з іншого - дає змогу найповніше використовувати корпоративну культуру як інструмент ефективного управління.

Ефективність діяльності будь-якої організації, значною мірою залежить від того, наскільки його співробітники об'єднані спільними цілями і спільним ставленням до своєї праці. Потужним та ефективним стратегічним інструментом, що дає змогу орієнтувати всі структурні підрозділи і окремих осіб на єдину мету, мобілізувати ініціативу працівників, забезпечити й полегшити спілкування між ними, є корпоративна культура. Саме вона робить менеджмент унікальним, формує його історію й організаційну структуру, правила поведінки, комунікації, ухвалення рішень, внутрішні ритуали і легенди.

Корпоративна культура включає в себе певні цінності, соціальні норми, яких повинні дотримуватися не тільки основні суб'єкти менеджменту соціальної роботи. Все більше системи почали приділяти увагу питанню формування корпоративної культури як інструмента для досягнення стратегічних цілей своєї установи.

Корпоративна культура у менеджменті соціальної роботи спрямовує

поведінку працівників на виконання статутних завдань та підтримку певного рівня відносин між учасниками процесу діяльності. На основі колективної системи цінностей виникає відповідна система норм та стандартів поведінки сукупного працівника. При цьому керівництво організації впроваджує такий арсенал стимулів, який не повинен вступати в протиріччя з корпоративною мораллю та загальнолюдськими цінностями.

Тема корпоративної культури соціальних установ особливо актуальна сьогодні, враховуючи їх активний розвиток, адже вона здатна надати сенс діяльності людей, наповнити її змістом, стимулювати активність і новаторство.

Питання корпоративної культури були предметом дослідження фахівців в галузі культурології, психології та педагогіки близького зарубіжжя та вітчизняних вчених, зокрема, таких, як В. Кубко, В. В. Юрченко, І. В. Андреева, О. С. Віханській і О. І. Наумов, Шейн Е. Х., Щербіна С. В. тощо. У своїх працях означені дослідники актуалізували увагу на сутності феномену корпоративної культури, обґрунтовували доцільність її формування в різних галузях професійної діяльності та наголошували на ефективності застосування такого методу мотивації співробітників.

Мета дослідження полягає у виявленні ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи та шляхів її вдосконалення.

Відповідно до мети були визначені такі **завдання дослідження**:

1. Розкрити сутність та зміст корпоративної культури та менеджменту соціальної роботи.
2. Провести дослідження особливостей та ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.
3. Визначити організаційно- психологічні заходи щодо вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.
4. Розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.

Об'єкт дослідження – корпоративна культура у менеджменті соціальної роботи.

Предмет дослідження – шляхи вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.

Для досягнення мети та виконання завдань дослідження застосовано комплекс **методів наукового дослідження**, а саме: *порівняльний метод* використано для зіставлення сучасних видів корпоративної культури. Використання *структурно-функціонального методу* дозволило проаналізувати структуру та функції менеджменту соціальної роботи та структуру корпоративної культури. За допомогою *системного підходу* охарактеризовано особливості корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи. *Статистичні методи* дослідження використовувалися при розробці програми дослідження та на аналізі її результатів. *Метод моделювання* використовувався для розробки шляхів удосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.

Наукова новизна дослідження полягає в тому що: *, поглиблено* наукові та практичні уявлення про вплив корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи; *набули подальшого розвитку* шляхи вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.

Теоретична значущість дослідження полягає у розкритті місту, ролі та структури корпоративної культури і менеджменту соціальної роботи; аналізу особливостей корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи; обґрунтуванні ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.

Практична значущість дослідження полягає в наданні рекомендацій та шляхів стосовно вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.

Експериментальна база дослідження: програма дослідження була проведена на базі громадської організації "Ліга соціальних працівників міста Києва". Було опитано 10 респондентів.

Апробація результатів дослідження в рамках роботи ХХІІІ-ї Всеукраїнської науково-методичної конференції «Могилянські читання – 2020: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти», були опубліковані тези щодо теми магістерської роботи.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів та підрозділів до них, висновків до кожного розділу та загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальна кількість сторінок становить 90 сторінок. Список використаних джерел має 65 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовується актуальність теми магістерської роботи, представлено мету і завдання, визначено об'єкт та предмет, сформульовано методологію дослідження, показано теоретичну і практичну значущість отриманих результатів, апробацію результатів.

У першому розділі **«Теоретичні засади дослідження корпоративної культури та менеджменті соціальної роботи»** було визначено основні засади, а саме: сутність поняття «корпоративна культура»; особливості формування корпоративної культури та її принципи; розглянуто основну модель корпоративної культури; сутність менеджменту соціальної роботи; складові процесу менеджменту соціальної роботи.

На основі проведеної роботи можна стверджувати, що:

- корпоративна культура - це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також дійових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в організації або в її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників.

- корпоративна культура являє собою об'єктивну реальність сучасного розвитку організацій, особливо підприємств корпоративного типу.

- менеджмент соціальної роботи являє собою складну та багаторівневу діяльність.

теорія і практика менеджменту соціальної роботи не дають конкретних рекомендацій чи зразків для окремо взятих, існуючих випадків, а навчають загальним прийомам, методикам і способам розв'язання тих чи інших управлінських проблем у контексті професійної соціальної роботи.

У другому розділі **«Сутність корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи»** – було визначено теоретичне вивчення формування корпоративної культури в організації. На основі проведеної роботи можна стверджувати, що:

Формування корпоративної культури - це тривалий і складний процес, до основних етапів якого відносять визначення місії організації, основних її базових цінностей, формулювання стандартів поведінки членів організації виходячи з базових цінностей, а також опис традицій і символіки.

Ефективність соціального обслуговування клієнтів соціальних установ обумовлене технічною озброєністю, компетентністю фахівців із соціальної роботи, наукові та методичні розробки оптимальних шляхів і способів надання соціальної допомоги.

Було проведено емпіричне соціологічне дослідження на базі на базі громадської організації "Ліга соціальних працівників міста Києва", з метою виявлення ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи та шляхів її вдосконалення.

Аналіз результатів дослідження дозволив дійти наступних висновків:

- Всі респоденти обізнані у питанні відносно ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.
- Результати дослідження показали, що абсолютно всі респоденти вважають, що тема корпоративної культури є актуальною, що цю проблему слід вивчати та досліджувати.
- Було виявлено складові формування корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи: по-перше - це визначення місії соціальної роботи (відповідальна роль, яку відіграє соціальна робота в суспільстві, її призначення). По-друге - це формування позитивного іміджу діяльності соціальних працівників та формування корпоративної етики. На останьому місці серед складових за відповідями є: наявність спектру свобод в організації менеджменту соціальної роботи.
- За відповідями респодентів було визначено місію, імідж та складові корпоративної етики у менеджменті соціальної роботи.
- Було визначено хто і як повинен займатися питанням формуванням та розвитком складових корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи.

У третьому розділі «ляхи вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи», ми надали практичні рекомендації щодо вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи. Було зазначено організаційно - психологічні заходи щодо вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи та розглянуто особливості оцінки корпоративної культури і на основі цього надано вже саме прктичні заходи стосовно вдосконалення корпоративної культури.

Запропонували основні рекомендації щодо вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи, які полягають у наступному:

- проводити заходи для підтримки соціально-психологічного клімату в колективі;
- проводити постійну діагностику рівня корпоративної культури, а також ставлення та задоволення нею співробітників;
- створити нову посаду - спеціаліста по корпоративній культурі;
- покращити систему інформування працівників та потенційних споживачів;
- розробити комплекс тренінгів для збалансування клімату;
- сприяти саморозвитку співробітників;
- проводити профорієнтаційні заходи, для встановлення рівня компетентності спіробітників;
- модернізація робочого місця та методів роботи.

Важливо зазначити, що реалізація запропонованих рекомендацій стосовно шляхів вдосконалення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи дозволить досягти наступних результатів:

1) формування в організації або установі чітких критеріїв, що потрібні для аналізу та контролю корпоративної культури, на основі яких можна дійти висновків щодо рівня корпоративної культури, судити про ефективність впровадження тих чи інших елементів корпоративної культури.

2) Для подальшого самостійного аналізу та моніторингу стану корпоративної культури, розробка та проведення анкетування для визначення нинішнього рівня, саме без залучення консультантів, професійних модераторів або ж психологів.

3) За рахунок покращення стану корпоративних відносин та стабільності клімату в колективі покращиться працездатність в установі, буде взаєморозуміння та підтримка колег.

Таким чином, в результаті реалізації запропонованих заходів підвищиться рівень та якість корпоративної культури в менеджменті соціальної роботи. Підвищиться рівень задоволеності і прихильності персоналу, наслідком чого стане зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, і відповідно, підвищення ефективності діяльності організації або ж установи.

Корпоративна культура формується з розвитком організації, та залежить від менеджменту керівника, від співробітників та їх бажання, але тим вона є тим самим елементом, який відповідає за ефективність діяльності всіх працівників, та установи в цілому.

Саме тому так важливо привести корпоративну культуру у відповідність стратегічним цілям організації чи установи.

Перш за все, необхідно виявити «слабкі сторони» корпоративної культури, які заважають досягненню цілей, які були поставлені керівником, наступним потрібно вжити заходи для її вдосконалення і перетворити роботу корпоративної культури лише на позитивні сторони.

Головним висновком розділу можна назвати, що важливу роль у формуванні та ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи- відіграє активна участь керівництва організації в процесі створення системи управління корпоративною культурою. Тільки в цьому випадку можна буде гарантувати досягнення поставлених завдань та цілей, підтримка місії та розвитку установи. Адже важливим залишається формування корпоративної культури відповідно до стратегічних цілей організації.

ВИСНОВКИ

Науковий аналіз досліджуваної проблеми та результатів проведеної експериментальної роботи дає змогу відповісти на поставлені нами завдання, на початку роботи:

1. Корпоративна культура, з одного боку є системою особистих і колективних цінностей, що приймаються та поділяються всіма членами корпорації, а з іншого боку, під корпоративною культурою розуміють набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе в минулому та підтвердили свою актуальність сьогодні.

Менеджмент соціальної роботи є одним із видів соціального управління, тобто такої управлінської праці, де головним суб'єктом та об'єктом діяльності на рівні відповідної організації соціальної сфери виступає людина.

Менеджмент соціальної роботи, який корелює предмет та продукт має певні особливості: цілі соціальної політики та завдання, що ставляться, залежать від нормативних документів, виданих органами виконавчої влади, місцевого самоврядування; особливостей статусу, форм власності соціальної служби й типів завдань соціальної роботи; видів діяльності, професійних ролей соціальних працівників і спеціалізації (клієнт соціальної роботи) .

Головною метою менеджменту соціальної роботи є забезпечення реалізації основних принципів державного підходу до організації соціальної роботи в умовах конкретної соціальної служби .

2. Розроблено програму емпіричного соціологічного дослідження, яка містить два розділи: теоретико-методологічний, методичний. Теоретико-методологічний включає в себе інформацію про актуальність, мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, означена гіпотеза дослідження та операціоналізація та інтерпретація понять.

Методичний розділ описує етапи дослідження та обґрунтування вибору методів збору первинної інформації та обробки даних. Для дослідження ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи та шляхів її вдосконалення, було обрано якісний метод дослідження – опитування експертів, а саме опитування соціальних працівників. На нашу думку, цей метод допоможе досягнути мету дослідження.

Обґрунтування відбору експертів: в ролі експертів, ми обрали соціальних працівників, які працюють в соціальних організаціях, протягом 10-ти років, адже на нашу думку, вони є більш обізнаними та компетентними в питанні корпоративної культури менеджменту соціальної роботи, тому що багато часу працюють в даній сфері і зустрічаються із цією проблематикою.

Результати дослідження виявили, що всі респонденти вважають цю проблему актуальною, вона потребує кращої реалізації. Більшість респондентів працюють в соціальній сфері більш, ніж 10 років – 90 %, та компетентні в питанні корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи. Всі учасники, визначили місію, зазначили компоненти з яких формується позитивний імідж менеджменту соціальної роботи. Надали своє бачення щодо питання хто і як повинен корегувати корпоративну культуру та зазначили традиції з якими вони зустрічались в своїй роботі.

3. Для формування, розвитку та корекції корпоративної культури в менеджменті соціальної роботи ефективнішими є психологічні тренінги. Робота з формуванням та корегуванням корпоративної культури проводиться поступово та поетапно включаю в себе всі ступені.

Програма тренінгів з розвитку корпоративної культури та роботи з співпрацівниками має ієрархічну структуру. Першим кроком є тренінг особистісного зростання, який має на мету корекцію, здобуття нових та удосконалення старих навичок та розвиток особистості учасників; другим кроком є поєднання двох тренінгів, для перегляду цінностей та комунікативним, що мають за мету виявити та скорегувати ціннісні

орієнтації, та розвинути комунікаційні навички; третій крок це тренінг з корпоративної культури із задачами виявлення, корекції та розвитку образу організації, розвитку командного почуття, вміння працювати на загальний результат.

4. Розроблено наступні рекомендації для покращення корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи: проводити заходи для підтримки соціально-психологічного клімату в колективі; проводити постійну діагностику рівня корпоративної культури, а також ставлення та задоволення нею співробітників; створити нову посаду - спеціаліста по корпоративній культурі; покращити систему інформування працівників та потенційних споживачів; розробити комплекс тренінгів для збалансування клімату; сприяти саморозвитку співробітників; проводити профорієнтаційні заходи, для встановлення рівня компетентності співробітників; модернізація робочого місця та методів роботи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

В рамках роботи XXIII-ї Всеукраїнської науково-методичної конференції «Могилянські читання – 2020: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти», були опубліковані тези щодо теми магістерської роботи.

С.О. Добровольська - Роль корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи. – Рукопис.

Магістерська робота на здобуття академічного ступеня магістра за спеціальністю – 231 соціальна робота. – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2021.

Магістерська робота присвячена дослідженню ролі корпоративної культури у менеджменті соціальної роботи та шляхів вдосконалення корпоративної культури. Проведене емпіричне соціологічне дослідження з дослідження ролі корпоративної культури та наданням рекомендацій щодо її вдосконалення у менеджменті соціальної роботи. Корпоративна культура розглядається, як основний та важливий компонент у менеджменті соціальної роботи, який допомагає соціальним працівникам, комфортно відчувати себе на робочому місці, допомагає вирішувати особисті та колективні проблеми, сприяє саморозвитку та вдосконаленню, як кваліфікованого спеціаліста.

Ключові слова: корпоративна культура, менеджмент соціальної роботи, вдосконалення корпоративної культури, соціальні працівники.

С. А. Добровольская - Роль корпоративной культуры в менеджменте социальной работы.– Рукопись.

Магистерская работа на получение академической степени магистра по специальности - 231 социальная работа. - Черноморский национальный университет имени Петра Могилы, Николаев, 2021.

Магистерская работа посвящена исследованию роли корпоративной культуры в менеджменте социальной работы и путей совершенствования корпоративной культуры. Проведено эмпирическое социологическое исследование по изучению роли корпоративной культуры и предоставлением рекомендаций по ее совершенствованию в менеджменте социальной работы. Корпоративная культура рассматривается как основной и важный компонент в менеджменте социальной работы, который помогает социальным работникам, комфортно чувствовать себя на рабочем месте, помогает решать личные и коллективные проблемы, способствует саморазвитию и совершенствованию, как квалифицированного специалиста.

Ключевые слова: корпоративная культура, менеджмент социальной работы, совершенствование корпоративной культуры, социальные работники.

Dobrovolska Sofia - Orthobiotech as health-preserving technology training future social workers. – Manuscript.

Master's work in obtaining the academic degree of a master in specialty - 231 social work. - Petro Mohyla Black Sea National University, Nikolaev, 2021.

Master's work is devoted to the research of the role of corporate culture in the management of social work and ways to improve corporate culture. The empirical sociological research on the role of corporate culture and the provision of recommendations for its improvement in the management of social work was conducted. Corporate culture is considered as the basic and important component in management of social work which helps social workers to feel comfortably in a workplace, helps to solve personal and collective problems, promotes self-development and perfection, as the qualified expert.

Keywords: corporate culture, management of social work, improvement of corporate culture, social workers.