

**Діана ЦІЛИНА,**  
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальність  
028 Менеджмент соціокультурної діяльності  
*Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка,*  
Україна

**Людмила ЛАДОНЬКО,**  
доктор економічних наук, професор, професор кафедри мистецьких  
дисциплін,  
*Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка,*  
Україна

## **РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

На думку авторів [1] «соціальне управління – це вид діяльності, вираженої у цілеспрямованому й організуючому впливі, що здійснюється з метою забезпечення узгодженості і впорядкованості спільних дій людей та їх колективів в інтересах ефективного розв’язання завдань, що стоять перед ними».

Загалом, можна виділити ключові риси соціального управління, а саме людиноцентричний характер (спрямоване на людину та соціальні групи), спирається на соціальні норми, цінності, інтереси, базується на принципах демократизму, партнерства, самоврядування, передбачає взаємодію державних і недержавних інститутів, забезпечує соціальну стабільність та розвиток суспільства.

Сьогодні менеджер у соціальному управлінні стикається зі складними завданнями балансування між інтересами різних соціальних груп, обмеженими ресурсами та стрімкими соціальними змінами: глобалізацією, технологічними та соціальними викликами воєнного часу, що вимагають від нього високої кваліфікації та здатності знаходити нестандартні управлінські рішення.

Ключова складність такої діяльності полягає в поєднанні правових, адміністративних та соціально-психологічних методів роботи з врахуванням потреб, очікувань, соціокультурних особливостей, інтересів та ціннісних

орієнтирів окремих людей, трудових колективів, окремих соціальних верств, груп, суспільства загалом.

Сучасні дослідження у сфері соціального управління акцентують увагу на трансформації ролі менеджера в умовах глобалізації та технологічного прогресу. Науковці зазначають, що менеджери все частіше виступають не лише як організатори, а й як лідери змін, які інтегрують соціально-психологічні методи для підвищення мотивації та ефективності команд. Особлива увага приділяється управлінню соціальними ризиками, такими як нерівність чи безробіття, що вимагає комплексного підходу.

Останні публікації Осауленко О. Г. підкреслює важливість інформаційних технологій у соціальному управлінні. Аналітика великих даних, штучний інтелект і цифрові платформи дозволяють менеджерам швидше обробляти інформацію та приймати обґрунтовані рішення. Водночас дослідники наголошують на етичних аспектах, зокрема необхідності збереження людського фактору в управлінських процесах, що сприяє створенню сприятливого соціального клімату та підвищенню довіри до управлінських структур.

Таким чином, можна стверджувати, що менеджер у системі соціального управління відіграє центральну роль у забезпеченні ефективного функціонування соціальних інститутів та реалізації програм, спрямованих на розвиток суспільства. Він відповідає за планування стратегій, організацію роботи, координацію дій між різними структурами та контроль за досягненням поставлених цілей. Його діяльність охоплює взаємодію з державними органами, громадськими організаціями та бізнесом, що сприяє ефективному розв'язанню соціальних проблем [2].

Основними функціями менеджера є розробка та впровадження соціальних програм, управління ресурсами та персоналом, оцінка ефективності проєктів і прийняття рішень на основі отриманих даних. Важливим аспектом його роботи є підтримка комунікації з усіма зацікавленими сторонами та створення мотиваційної системи для працівників і учасників соціальних ініціатив.

Успішна робота менеджера передбачає наявність і розвиток ключових професійних компетентностей, а саме аналітичного мислення, розвинутих

організаційних здібностей та комунікабельності. Крім того, менеджер повинен бути гнучким і здатним до адаптації, креативним у розробці нових підходів та добре обізнаним у питаннях соціальної політики та законодавства. Усе це дозволяє менеджеру ефективно керувати соціальними процесами та сприяти позитивним змінам у суспільстві.

Існує багато стилів лідерства, кожен з яких має свої особливості, переваги й недоліки. При цьому жоден з них не є кращим за інший. Все залежить від конкретної сфери й колективу. Наприклад, у військовій галузі багато лідерів з авторитарним стилем, який передбачає чітке виконання завдань, тоді як у креативній сфері частіше зустрічається демократичний або ліберальний стиль[3].

Авторитарний стиль передбачає жорсткий контроль, централізацію влади та мінімальну участь підлеглих у прийнятті рішень. Такий підхід може бути ефективним у кризових ситуаціях або при управлінні великими державними соціальними програмами, що потребують чіткої дисципліни. Однак його надмірне застосування може знизити мотивацію персоналу та викликати опір у громадськості. Авторитарний стиль ефективно проявляється в антикризовому соціальному менеджменті, наприклад, у діяльності міжнародних гуманітарних організацій під час надзвичайних ситуацій.

Демократичний стиль ґрунтується на спільному прийнятті рішень, відкритій комунікації та залученні всіх учасників до управлінського процесу. Це сприяє підвищенню відповідальності, творчої ініціативи та ефективності соціальних проєктів. Саме цей стиль є найбільш результативним у громадських організаціях, молодіжних центрах та соціальних стартапах.

Ліберальний стиль характеризується безініціативністю, невтручанням в процес діяльності. Такі керівники недостатньо компетентні, не впевнені в міцності свого службового місця, непринципові. Деякі питання в організації можуть вирішуватись навіть без їхньої участі, оскільки вони часто не мають конкретної думки і конкретного методу впливу. У взаєминах з підлеглими ліберальні керівники коректні та ввічливі, намагаються не створювати нікому труднощі та незручності, позитивно реагують на критику, не вимогливі до підлеглих та не люблять контролювати їх роботу [4].

Менеджери у сфері соціального управління стикаються з низкою викликів, які впливають на ефективність їхньої діяльності. Серед основних викликів можна виділити нестачу фінансування, недостатню підтримку з боку держави та складність залучення громадськості до соціальних ініціатив. Бюрократичні перепони та низький рівень довіри до соціальних інституцій також ускладнюють роботу менеджерів. Разом із тим, розвиток нових підходів та технологій відкриває перспективи для підвищення результативності соціальних програм та адаптації до сучасних потреб суспільства.

Системи соціального управління значною мірою покладаються на менеджерів, які забезпечують ефективну роботу соціальних інститутів та реалізують важливі програми. Лідерські якості, аналітичне мислення, організаційні здібності та комунікаційна компетентність є необхідними атрибутами успішного менеджера в цій сфері. Здатність адаптуватися до змін, інтегрувати сучасні технології та формувати міцні партнерства також є ключовими факторами. Незважаючи на складність завдань, саме професіоналізм менеджерів сприяє позитивним перетворенням у суспільстві та підвищенню рівня життя громадян.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Менеджмент соціальної роботи: навчальний посібник. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2011. 308 с. ISBN 978-617-640-013-4
2. Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи: навчальний посібник. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2011. 308 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721606/1/20> (дата звернення 20.10.2025)
3. Ключові стилі лідерства: як знайти свій шлях до успіху. DepositPhotos. URL: <https://blog.depositphotos.com/ua/stili-liderstva.html> (дата звернення: 20.10.2025)
4. Духовні роздуми на сайті: [www.rozdum.org.ua](http://www.rozdum.org.ua)/Стилi керiвництва. URL: [https://www.rozdum.org.ua/?page\\_id=2889](https://www.rozdum.org.ua/?page_id=2889) (дата звернення: 20.10.2025)