**РОЗДІЛ 1**

**Теоретичний аналіз проблеми вивчення особливостей соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу**

**1.1. Теоретичні основи дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури**

У розділі висвітлено загальні концептуальні положення щодо вивчення соціального оптимізму як соціально-психологічного феномену і важливої складової організаційної культури.

Феномени індивідуального та соціального оптимізму співвіднесено й охарактеризовано в процесі їхнього історичного еволюціонування у філософському, соціологічному та соціально-психологічному дискурсах, показано апріорну соціальну природу індивідуального оптимізму та процес поставання останнього саме як соціального феномену в процесі соціалізації особистості.

Акцентовано увагу на тому, що в системі наукового знання проблема оптимізму має давній і сталий міждисциплінарний статус і віддавна є предметом вивчення наук про людину і суспільство, насамперед, філософії, педагогіки, соціології, психології, де цей феномен розглядається у філософському, соціокультурному, релігійному, соціальному, глибинно-психологічному, соціально-психологічному й інших аспектах.

Зазначено, що в літературі найвиразніше представлено два основні підходи до пояснення й вивчення оптимізму: диспозиційна концепція оптимізму (Ч. Карвер, М. Шейер та інші); концепція оптимізму як атрибутивного стилю особистості (М. Селігман, К. Петерсон й інші).

Однак ці концепції досить обмежено екстраполюються на соціальний аспект життя окремих індивідів та на життєдіяльність і функціонування групових соціальних суб’єктів (малих і великих соціальних груп, людських спільнот, організацій, соціумів).

З огляду на це, пропонується розглядати соціальний оптимізм як нову якість особистого оптимізму, що формується внаслідок впливу стихійних та організованих соціальних впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій свідомості як система уявлень та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє.

Соціальний оптимізм спрямований у соціум і реалізується в соціальному житті.

Носіями соціального оптимізму є окремі індивіди (як представники певних соціальних груп, спільнот, організацій), і це відкриває можливості для емпіричних вимірювань та реконструювання моделей соціального оптимізму, характерних для різних соціальних груп і спільнот. А розвиток цього феномену залежить від того, наскільки індивідуальні й групові соціальні суб’єкти включені в соціальне життя, від якості їхніх соціальних зв’язків, соціального досвіду, активності, як у горизонтальній (на рівні референтних груп і близького соціального оточення), так і у вертикальній (на рівні урядових і неурядових соціальних інститутів, у т. ч. соціальних, інших соціальних утворень) площинах.

Перед сучасними соціальними системами особливо гостро постало питання про конкурентоздатність та ефективне функціонування в умовах глобального і динамічного світу, а відтак і про пошук відповідних оптимізувальних важелів.

Як один із таких важелів розглядають організаційну культуру соціального закладу.

Структурні елементи організаційної культури є відносно сталими і поділяються на дві групи.

До першої групи належать організаційно-ділові складові:

-ідеологія або система ідей, стратегій діяльності й розвитку, завдань, цілей, переконань, норм, цінностей тощо, що офіційно прописані керівництвом організації;

-нормативно-діловий обмін або система інструкцій, нормативних приписів і домовленостей, що регулюють поведінку учасників організації та їхні відносини з іншими суб’єктами соціального простору, в якому організація функціонує;

-норми організаційної комунікації;

-імідж організації або засоби, за допомогою яких організація позиціонує себе серед інших, а також транслює і передає власну організаційну культуру.

Друга група представлена соціально-психологічними складовими, до яких належать:

- соціально-психологічні комунікації, у т. ч. міжособистісні і міжгрупові внутрішньоорганізаційні відносини;

-етичні принципи, традиції, легенди і міфи, що поділяються більшістю;

-психологічний клімат (загальна ділова та психологічна атмосфера, що панує в організації);

-соціальний оптимізм (система уявлень членів організації групи щодо соціальної реальності і власної ефективності в умовах цієї реальності «тут і тепер» та в майбутньому).

Припускається, що соціальний оптимізм – це не лише світоглядна парадигма, модель світобачення, а й стиль і спосіб соціальної комунікації між керівника соціального закладу (М. Певзнер, А. Ширін), а, отже, він може бути духовною основою організаційної культури, здатною консолідувати його членів навколо ідеології, досягнення спільних цілей, виконання спільних організаційних завдань.

Соціальний оптимізм, як складова організаційної культури є досить поліфункціональним, і саме тому постає питання про її формування, заснованої на базових положеннях і принципах соціального оптимізму.

 На основі теоретичного аналізу фахової наукової літератури розроблено теоретичну модель становлення соціального оптимізму, де враховано такі ідеї: соціальний оптимізм виникає й формується на основі успадкованого і набутого у природного оптимізму («базової довіри до світу» за Е. Еріксоном); він апріорі має соціальну природу і «розгортається» під дією соціальних впливів у процесі соціалізації індивіда та набуття ним соціального досвіду залежно від того, як індивід оцінює й інтерпретує цей досвід. Це відбувалось як завдяки зовнішньому впливу, так і завдяки вже власному досвіду.

Настанови дозволяють аналізувати будь-яку подію або явище на трьох рівнях: рівні локусу-контролю; стабільності та глобальності.

Це дозволяє приймати індивіду на основі цього аналізу рішення про те, яку стратегію подолання або взаємодії із ситуацією слід прийняти у цьому випадку.

Вищеописана модель є поглибленою теоретично на основі концепції теорії атрибутивних стилів М. Селігмана.

У цій моделі враховано:

 1) компоненти оптимізму, зокрема, в основі її лежить розуміння соціального оптимізму як людського світосприйняття соціального світу, а також стратегій і способів дій у ньому;

2) чинники його формування, що діють упродовж соціалізації індивіда в умовах різних соціалізувальних інститутів;

3) можливості його формування і корекції засобами внутрішньоорганізаційної комунікації.

Оскільки формування соціального оптимізму є процесом концентрації енергії розвитку, а змістовний песимізм є механізмом обмеження соціальної дисперсії, розсіювання енергії, тому у концепції формування оптимістичної перспективи існує два методологічні підходи.

Один відноситься до конструювання майбутнього, у якому перспектива є метою діяльності соціальних суб’єктів.

Другий визначається підходом самоорганізації: краще майбутнє еволюціонує поза проектуванням в процесі взаємодії суб’єктів, оцінно-вольова складова яких є одним із силових полів, що спрямовують соціальний розвиток.

Поєднання цих напрямів як вибір перспективи залежить від спроможності України бути суб’єктом життя, знаходитися в постійному удосконалюванні свого життя, в усвідомленні свого буття у світі – “української ідеї”.

Незмінною, безумовною цінністю в українській загальнонародній ідеї є життя народу, що не залежить від тієї чи іншої точки зору, підходу, методу, або від розуміння того або іншого періоду розвитку України, але в них утілюється, в спільному житті, співучасті її громадян.

Проект оптимістичної перспективи України має підтримку глобального соціального капіталу в реалізації концепції людського розвитку в динаміці удосконалення якості життя.

Оптимістична екологічна перспектива ґрунтується на дослідженні міри життя людини, що проживає в Україні, на порівнянні її характеристик з якістю міри людського життя в інших країнах, на знанні біологічних та біосоціальних характеристики життя людей у відношенні “людина – природа”, “суспільство – природа”.

Екологія життя України в соціальному зрізі є відношенням соціальних суб’єктів в екологічній діяльності, а також соціальним середовищем існування, що визначає душевні і духовні (або бездушні і бездуховні) характеристики міри життя.

Концепція екологічної безпеки знаходить свої засади в підході органічного росту економічної і політичної сили держави, в характеристиці повноти біологічної і соціальної якості міри життя України, критеріях безпеки екологічної діяльності для природи і людини, її естетичного й етичного розвитку.

Економічний розвиток української держави, пов’язаний із освітянським фактором виробництва, розвитком матеріально-технічної бази, рівнем зрілості виробничих відносин та організаційних структур та розвитком науки (В. Андрущенко, М. Михальченко), справедливим механізмом розподілу національного капіталу в країні за рахунок зваженої державної політики та створення суспільних амортизаторів вирівнювання якості життя незаможних громадян до рівня економічно спроможного стану.

Зміна структури вартості зробленого сукупного продукту в інформаційному суспільстві означає доповнення додаткової вартості (яка створюється неоплаченою працею найманих робітників та привласнюється капіталістом) надлишковою додатковою вартістю, що виникає за рахунок зниження витрат виробництва завдяки застосуванню нових технологій та удосконалюванню методів організації виробництва. Саме зміна структури вартості зробленого сукупного продукту визначила домінанту духовно-культурного та наукового фактору розвитку суспільства, при цьому його основною тенденцією стає конкуренція за якість життя.

Конкуренція країн у людському розвитку за більш високий рівень якості життя поступово стає системним критерієм оптимістичної перспективи розвитку суспільства.

 Більшість інших факторів є підсистемними або свідчать про залежність соціальної перспективи від центризму проблеми усталеності суспільства.

Спрямованість і зусилля держави в напрямку оптимістичних соціальних перспектив дають позитивний результат, якщо у підсумку основним є підвищення рівня якості життя.

 Інформаційна цивілізація внесла суттєві зміни у структуру потенціалу суспільства, оскільки часто-густо на перший план виходить інформаційна війна, метою якої є знищення або послаблення потенціалу інших держав, використання їх потенціалу собі на користь.

Інформаційна війна використовує, перш за все, надлишкову додаткову вартість для впливу через систему управління, науковий потенціал, на морально-політичну та економічну складову суспільного розвитку.

При цьому актуалізується проблема мобілізації потенціалу в ситуації деконцентрації та децентралізації економічного та політичного розвитку.

Зміна способу життя суспільства як режиму та конфігурації ліній життя, які визначають певну організацію життєвого шляху, визначає людський розвиток, умовою якого є формування соціального капіталу цих змін.

У свою чергу динаміка розвитку суспільства відображується у рівні життя, відносній кількісній характеристиці життя, порівняно з іншими суб’єктами життя, та як життя.

Ці характеристики дозволяють оцінювати стан та динаміку розвитку суб’єкта життя, вони є своєрідним зворотнім зв’язком задоволення суб’єкта на об’єктивних основах, у відображенні об’єктивних умов життя, у гармонійному поєднанні духовно-культурної домінанти та детермінанти, чим залишається економічний фактор.

Невизначеність цілеорієнтованих критеріїв якості життя у суспільній справі призводить до великих помилок у соціальній, економічній політиці, розпорошує людський капітал, деконцентрує соціальну енергію у вирішенні головних питань розвитку.

Іншим недоліком використання лише кількісних показників без з’ясування сутнісних детермінант якості життя є відмова від концепції базовості економічної сфери у топіці суспільства, що є невірним, оскільки добробут суспільства та заможність особистості, зрештою, базується на праці.

Зростання рівня якості життя пов’язане, по-перше, з підвищенням кількості та якості праці, її ефективності, продуктивності та творчості, впливу результатів праці на добробут людини, по-друге, з таким співвідношенням праці та вільного часу, яке є достатнім для відновлення соціальної енергії та сил, творчості, розвитку сім’ї, по-третє, з моральним, душевним та духовним здоров’ям, доступністю, якістю та забезпеченістю охорони здоров’я; з розвитком соціального капіталу, який базується на підвищенні рівня соціального потенціалу країни, на творчості (як способі існування та втілення дійсного гуманізму), взаємопідтримці, солідарності, взаємодопомозі у труднощях; по-п’яте, із доступністю сфери споживання як перевищення рівня “корзини споживання” до рівня достатнього для задоволення душевних та духовних потреб, а не тільки мінімума виживаності, подоланні бідності та злиденності; по-шосте, з постійним зміцнюванням суспільної системи цінностей як основи соціального розвитку у єдності “суспільної ідеї” та “суспільної справи” України.

**1.2. Феномен соціального оптимізму у науковому просторі**

Актуальність проблеми вивчення особливостей соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу полягає в необхідності адаптуватися в суспільстві, що трансформується, що ставить в умови постійного пошуку нових моделей соціальної, політичної, професійної, особистісної самоідентифікації.

Однак, перебування особистості в площині нестабільності й невизначеності, коли, з одного боку, відбувається неуникне і не завжди прогнозоване руйнування звичного, «старого», а з другого – так само неуникне й прогнозоване народження і вибудовування чогось нового і відносно стабільного, робить практично всі складові елементи її світоглядної позиції особливо уразливими до різноманітних соціальних впливів, а насамперед – впливів з боку референтного соціального оточення, або ж робить її не уразливою до цього впливу за рахунок адаптаційних процесів особистості.

Ці процеси посилюються із включенням окремих особистостей, соціальних груп, спільнот і цілих суспільств до світових глобальних процесів, руйнуванням патріархальних цінностей (як західної, так і східної цивілізацій), нестабільною політичною й соціально-економічною ситуацією, кризою суспільних еліт тощо.

Усе це пригнічує життєву і соціальну активність усіх суб’єктів соціальних процесів, деформує сферу суспільної і особистісної комунікації, призводить до формування «незрілого» сприйняття світу, неадекватного ставлення до нього і, відповідно, непродуктивної взаємодії з ним.

 І, залишаючись сам на сам з цими випробуваннями, особистість або не вірить у доцільність змін, обмежується досі набутим нею досвідом, втрапляє на «старі граблі» (і так репродукує песимізм і непродуктивність), або ж активно включається в суспільні зміни, вибудовує нові стратегії взаємодії з динамічною й непередбачуваною соціальною дійсністю, опановує новий досвід і сама собі підтверджує доцільність власного оптимізму.

Не випадково з позиції соціальної психології назрілим і важливим є дослідження збереження особистісної цілісності та адаптаційних можливостей людини, що значною мірою гарантується її особистим і соціальним оптимізмом.

Особистий оптимізм є внутрішнім ресурсом, що посилює адаптаційні можливості особистості, є водночас складним соціально-психологічним феноменом, який багатьма дослідниками (Л. Абрамсоном, Ч. Карверома, М. Селігманлм, Дж. Тісдейлом, М. Шейером та ін.) вважається елементом належно сформованої, «зрілої» світоглядної позиції.

На думку Р. Юнацкевича, соціальний оптимізм – це певний духовний стан людини, який визначає позитивне сприйняття нею дійсності, впевненість в можливостях покращення життя, усвідомлення себе суспільно значущою силою.

Соціологія, яка зародилась на початку 19 століття, має на меті вивчення соціальної реальності. Роботи соціологів, що вивчають соціальний оптимізм представленні переважно соціологічними моніторингами самопочуття населення.

При цьому соціологи описуючи соціальний оптимізм позиціонують його соціальному песимізму або застосовують такі маркери «краще чім зараз», «добробут», «впевненість у завтрашньому дні», «надія», «жити краще».

Є. Копатько відмічає домінування таких позитивних почуттів, як надія – 36% усіх опитаних та оптимізм – 14%, при цьому спостерігається значні прояви негативних емоцій: тривога (63%), страх (35%), розгубленість (21%) і безвихідь (13%).

Надій на краще або те, що дослідники назвали соціальним оптимізмом, більше у тих, хто покладається в житті на свої сили, а не на зовнішні обставини. І саме в групі оптимістів найбільше тих, хто сказав, що за останній рік їх рівень життя зріс, а сьогоднішній рівень життя у песимістів в два рази частіше, ніж у оптимістів, виявляється низьким.

Позитивне значення індексу свідчить про те, що оптимісти домінують над песимістами, нульове значення фіксує баланс оптимістичних і песимістичних прогнозів.

Виводячи позитивну динаміку відображає дієвість тих рекомендацій, які могли бути застосовані для запобігання негативних наслідків або аналізувати фактори впливу на соціальні настрої населення.

Дослідження В. Грішина припускають, що «соціальний оптимізм» є загальна тенденція до сприйняття респондентами соціальної дійсності в позитивному чи негативному світлі, більш тісно пов’язаний з рівнем оцінки дії органів влади, ніж іншими причинами.

Отже, соціологи використовують опитування громадської думки або самопочуття для вибудовування поперечної картини соціального оптимізму, або ж динамічних змін цього показника серед респондентів.

Так, в цих даних бачимо, як вирізняються соціальні групи людей схильних до соціального оптимізму або тих хто мають високий показник індексу соціального оптимізму, а також людей схильних до соціального песимізму або тих хто має низький показник індексу соціального песимізму.

Як зазначає Д. Майєрс соціологів і соціальних психологів пов’язує спільний інтерес до поведінки людей в групах, проте коли соціологи вивчають різні за чисельністю групи, від маленьких до дуже великих, соціальні психологи вивчають середньостатистичних людей – те, як індивідуум одночасно думає про інших, відчуває їх вплив і ставиться до них.

Додатковою відмінністю між соціологами та соціальними психологами, є те, що соціальні психологи більше покладаються на експерименти, в яких вони можуть маніпулювати яким-небудь фактором.

Соціальний оптимізм визначають, як очікування покращення власного життя та близьких в майбутньому і респонденти, які передбачають покращення власного життя, важчають соціальними оптимістами.

Р. Валлона з колегами з метою вивчити можливості оцінки прогнозування власної поведінки запропонували студентам передбачити в вересні, чи будуть вони продовжувати своє навчання, виберуть вони предмет в якому вони будуть спеціалізуватися, чи залишаться жити в гуртожитку в наступному році і т.д.

За результатами дослідження серед студентів, які були впевненні на 84% у своїх прогнозах відносно себе, майже половина прогнозів були не вірними. Помилка в 15% була в прогнозах в яких студенти були впевненні на 100%.

Це говорить про те, що частина прогнозів які робить людина про своє майбутнє може бути дійсно збутися.

Разом з тим, результати описанні в дослідженні Р. Валлона дозволяють припустити наявність у людей так званого «невиправданого оптимізму».

Проте, як доводить А. Бандура оптимістична віра в власні можливості має свою користь, в рамках вивчення самоефективності - сприйняття людиною самої себе як особистості компетентної і ефективної. Індивіди які мають яскраво вираженим почуттям самоефективності, більш наполегливі, менш тривожні і рідше впадають в депресію.

У них краще йдуть справи зі здоров’ям, і вони добиваються великих академічних успіхів.

У повсякденному житті самоефективність змушує ставити перед собою складні цілі і домагатися їх. В разі появи труднощів долати їх. Коли виникають проблеми, розвинене почуття власної ефективності підштовхує працівника не до роздумів про проблеми, а до пошуку рішення цих проблем.

Досягнення виявляється сумою двох доданків - прагнення до перемоги та наполегливості. А досягнення сприяють зростанню самоефективності.

Досягнення, що є результатом наполегливої праці, сприяють зростанню не тільки самоповаги, а й самоефективності. Це пов’язано перш за все з тим, що оптимізм є частиною Я-концепції особистості – тверджень за рахунок яких відбувається визначення себе в умовах представлення особистих Я-схем, які в свою чергу є шаблонами нашої свідомості за допомогою яких і відбувається організація нашого світу. Я-концепція разом з Я – схемами стали важливими предметами дослідження за рахунок як ролі в організації мислення і управління соціальною поведінкою.

Як частина цих утворень відбувається вивчення особистісного та соціального оптимізму в рамках дослідження самоефективності, локусу контролю, вивченої безпорадності та асертивної поведінки.

Отже, проводячи операціоналізацію досліджень соціального оптимізму, приходимо до висновку, що соціальний оптимізм розглядається в соціології на рівні соціального оптимізму маси, де за допомогою опитування можливо визначити наскільки в позитивному чи негативному світлі передбачають громадяни своє майбутнє за тих умов соціальної дійсності в яких вони перебувають.

За рахунок соціально-психологічних досліджень можливо говорити на основі вивчень середньостатистичного індивіда, наскільки такі прогнози можуть бути вдалими і мати можливість на здійснення.

 В соціальній психології соціальний оптимізм постає як оптимізм окремої особистості і вагомою можливістю для реалізації є сприйняття людиною самої себе як особистості компетентної і ефективної, тобто самоефективність.

**1.3. Методологічний аналіз понять соціального оптимізму та песимізму**

У цьому підрозділі визначаються і досліджуються семантичні, онтологічні, гносеологічні, аксіологічні та праксеологічні сторони, етапи становлення названих понять у філософській науці, визначаються загальні методологічні питання дослідження теми.

Узагальнено результати наукового осмислення предметних аспектів у родових та видових характеристиках понять “соціальний оптимізм” та “песимізм”, обґрунтовано досягнення ними рівня соціально-філософських категорій, з’ясовано системоутворюючий зміст оцінно-вольового зрізу світогляду.

Проаналізовано три основні етапи формування змісту понять “оптимізм” та “песимізм”, показано їх концептуалізацію в розширенні проблематики, яка “упаковує” смисли в змісті понять.

Етимологічно поняття “оптимізм” має походження від латинського optimus (найкращий), а песимізм – від латинського pessimus (найгірший), що з часом закріпилося в дослідницькому філософському підході до оптимізму і песимізму.

Етимологічний етап є першим у розвитку понять “оптимізм” і “песимізм”, котрі ще існують як слова-символи, що відображують образ явища у декількох значеннєвих аспектах: у символічному аспекті закріплена форма вираження, у якій визначено межове, граничне, у аксіологічному – ціннісному аспекті – граничному дається оцінна характеристика – “це краще”, “це гірше”; у детермінантному аспекті віддзеркалюється зміст, який оцінюється та оформлюється символом.

Зазначені три аспекти нерозривно пов’язані у поняттях “optimus” та “pessimus”, які характеризують міру суб’єкта.

З одного боку, зменшення гіршого наближує до найкращого і віддаляє від найгіршого, з іншого боку, зменшення кращого наближує до найгіршого та віддаляє від найкращого.

Символічний аспект цих понять виявляє схожість з проблемами екстремуму, який включає у себе межовий стан міри та норми.

Екстремум отримує характеристику найкращого або найгіршого коли з’являється аксіологічний аспект – значущість для суб’єкта та наповнення детермінантного аспекту, якщо зв’язок “об’єкт – суб’єкт” стає взаємозв’язком, через який суб’єкт визначає свою міру.

 Норма тісно пов’язана з екстремумом та має серединне положення по відношенню до максимуму і мінімуму та, будучи обмеженою екстремумом, характеризує стабільність.

Норма включає, з одного боку, те, що оцінюється як добре, з іншого боку, – те, що оцінюється як погане.

Межею, що поділяє погане та добре є те, що взагалі не оцінюється або не має позитивних чи негативних рис – індиферентне.

Індиферентне виступає як центр норми.

В етимологічному становленні понять оптимізм і песимізм можливо виокремити як підетап розвиток слів-символів у процесі узагальнення – появу образів: optimum (сукупність найкращих умов) і pessimum (сукупність найгірших несприятливих умов).

Optimum та pessimum виникають у розвитку детермінантного аспекту, коли суб’єкт усвідомлює себе як систему (цілісність і тотальність) та знаходиться у пошуку кращого і гіршого стану своєї багатомірності.

У філософському генезисі понять “оптимізм” і “песимізм” перший етап розвитку можливо означити як латентний.

Найкраще і найгірше опрацьовувалися філософією насамперед у форматі етичних проблем, у процесі осмислення взаємозв’язку доброчесності та душі, душі та волі.

Напрям вирішення цих проблем став основою модальної логіки, розвиток якої визначило становлення логіки оцінок або “логіки добра”.

З робіт Г. Лейбніца починається новий, “понятійний”, етап розвитку “оптимізму” та “песимізму”, який пов’язаний із епістемологічним позиціюванням, та визначений пошуком найкращого або найгіршого у світі.

На цьому етапі поняття слугують обґрунтуванню якоїсь ідеї. Саме “проект Просвітництва” визначив оптимум розвитку – прогрес, вихідною позицією якого є оптимізм.

Традицію статичного оптимізму продовжували Д. Дідро, Г. Лессінг, І. Кант. Традицію динамічного оптимізму уособлювали Р. Декарт, Ж. Кондорсе, Г. Спенсер, Ф. Шеллінг, котрі розглядали рух до кращого як характеристику перспективи.

Пошук єдиної основи найкращого і найгіршого на цьому етапі проходив у дослідженні проблеми ідеї та духу (І. Кант).

Критична реакція на негативні явища прогресу призвела до позиціювання песимізму, починаючи з робіт А. Шопенгауера.

Критика онтологічних визначень заперечувала загальність оптимізму і песимізму відносно до буття в цілому та звужувала їх присутність до онтологічного аспекту.

Питання про реалізацію “вищого ідеалу” у мистецтві поставили Ф.Шіллер та В. Ґумбольдт, а Ф. Шеллінг спрямував свої зусилля на вирішення проблеми реалізації ідеалу в історії.

Ретроспективно-динамічний підхід Г. Гегеля спробував визначити єдину об’єктивну основу для найкращого та здійснив її в концепції ідеї, в якій Ідеал – це ідея, яка розглядається з боку існування.

Ідея песимізму знайшла своїх прихильників в особі Дж. Леопарді, Ед. фон Ґартмана, О. Ковалевського.

В гносеологічному підході поняття оптимізму та песимізму використовувались для обґрунтування ідеї пізнання.

На понятійному етапі аксіологічний аспект оптимізму та песимізму розвивається до рівня практичного аспекту.

Увага до аксіологічного аспекту зруйнувала відособленість понять оптимізму і песимізму.

Моністичний оптимізм і песимізм переборювалися плюралістичним підходом у взаємозв’язок оптимізму та песимізму у роботах А. Бергсона, В. Джеймса, у моралі достоїнства В. Хвостова і А. Камю.

 Особливе значення для розвитку взаємозв’язку досліджуваних феноменів має дискусія з питань найкращої та найгіршої реалізації волі. Подальшого розвитку отримала традиція пошуку єдиної основи найкращого у духовному (М. Ґайдеггер), яке у суб’єктивному світі може належати всім людям і окремій людині. Зміст найкращого та найгіршого розглядався у дослідженні проблеми оцінної формалізації “логіки добра” (формальна аксіологія Е. Гусерля, Р. Ґартмана; концептуальні дослідження цінностей Г. фон Райта, О.О. Івіна) і математичних критеріях оптимізму та песимізму Вальда, Севіджа, Гурвіца, Байєса-Лапласа, в теорії ігор О. Неймана, Дж. фон Моргенштерна, Дж. Мак Кінсі, що ґрунтувалася на відносній стійкості функції оптимізму та песимізму.

З’ясуванню основ діяльності біологічних та соціальних оцінно-вольових механізмів оптимізму та песимізму допомагають роботи М. Зелігмана, К. Лоренца, С. Майєра, М. Рьюза, Е. Уілсона, що досліджують біологічні основи; К. Юнга, Ж. Дельоза, Дж. Лакса, котрі вивчали роль образу, смислу та архетипів у цих механізмах; М. Бережного, П. Куусі, О. Леонтьєва, Е. Морена, П. Сорокіна, в центрі уваги яких знаходилися соціальні основи; М. Мусієнка, який досліджує вплив середовища; А. Бандурки, В. Друзя, котрі звернули увагу на роль соціального обміну.

Важливе значення в дослідженні розвитку взаємозв’язку оптимізму та песимізму на різних етапах історії цивілізації мають висновки робіт М. Абаєва, С. Аверінцева, С. Арутюнова, М. Бердяєва, Г. Бонгард-Левіна, Ф. Броделя, Ю. Бромлея, Л. Васильєва, Л. Гумільова, С. Ґантінгтона, Р. Додонова, І. Кривєльова, К. Леві-Стросса, А. Марціано, М. Мацковського, М. Мосса, К. Поланьї, В. Рубеля, Г. Светлова, Е. Сміта, Е. Тайлора, С. Токарева, А. Тристана, Дж. Фрезера, М. Фріда, О. Шпенглера.

Уточнити роль взаємозв’язку оптимізму та песимізму в залежності від етапу розвитку суспільства дозволяють висновки робіт Б. Андерсона, А. Бутенка, К. Касторіадіса, С. Макєєва, Р. Мілса, В. Швирьова, О. Шкреби.

Соціальний розвиток України в глобальній соціальній перспективі є предметом досліджень В. Андрущенка, В. Беха, І. Бичка, І. Бойченка, С. Кримського, В. Ляха, М. Михальченка, І. Надольного, М. Поліщука, О. Соболя, В. Табачковського, В. Шинкарука, О. Яценка.

Дослідженню соціальних орієнтирів для України в умовах глобалізації присвячені роботи В. Воронкової, І. Гавриленка, П. Гнатенка, В. Дергачова, В. Кременя, В. Лутая, В. Мадіссона, П. Мірошника, М. Недюхи, Б. Новікова, З. Самчука, В. Ткаченка, В. Шахова, М. Шевченка.

Аналіз змісту та основних аспектів визначення понять “оптимізму” і “песимізму” як соціально-філософських категорій ґрунтується на результатах робіт Е. Араб-огли, Е. Гірусова, Г. Гудожніка, М. Ґайдеггера, П. Ґудмена, В. Давидова, Л. Кесельмана, Т. Кітвеля, Д. Майерса, Г. Маркузе, М. Мацкевича, О. Панаріна, А. Печчеі, Т. Роззака, П. Сорокіна, І. Фролова, Г. Хозіна, А. Швейцера, В. Ядова.

Діалектичний підхід базується на висновках про оцінно-вольовий зріз формування соціальної перспективи у діалектичній єдності оптимізму та песимізму, яка базується на мірі життя та смерті та уточнюється у діалектичному протиріччі перспективи з ретроспекцією в історичному процесі.

Для вивчення історії проблеми, охопленої взаємозв’язком оптимізму і песимізму використовується феноменологічний, у гносеологічному смислі – проблемний підхід, у центрі якого знаходиться феномен, який має свою історію розвитку.

Компаративістський підхід використовується у порівнянні особливостей проявів оптимізму і песимізму в різних суспільно-історичних умовах.

Проблемно-порівняльний аналіз уможливив з’ясування тотожності та відмінності різних явищ, виявлення спільного знаменника в дефініціях оптимізму та песимізму як протилежностях, що формують соціальну перспективу.

Системне дослідження людини базується як на загальній концепції системного аналізу, так і на тих методологічних основах, через які виявляються найбільш істотні риси людини, що з ними пов’язуються міра життя і міра смерті.

Цілісність, системний характер оптимізму і песимізму детерміновані певними інтегративними властивостями їх складових, поміж яких оцінювання і волевиявлення, структурні і процесуальні частини, що зумовлюють необхідність системного дослідження.

Системне дослідження визначає не тільки аналіз (декомпозицію), але і синтез (композицію) розвитку змісту і форми оптимізму і песимізму, тому удосконалення системного методу реалізується у напрямку вивчення основних механізмів композиції картини світу.

Суб’єкт формує соціальну перспективу за допомогою основних опозицій, характеристик, визначення яких створює особисту мапу світу з власними координатами та орієнтирами, котрі позиціонують соціальний суб’єкт у реальному світі.

Тому у роботі використовується системно-композиційний метод, за допомогою якого визначається роль взаємозв’язку оптимізму та песимізму, його вплив на інші композиційні бінарні опозиції у їх єдності.

Проведене дослідження оптимізму та песимізму у онтологічному (як риси безпосередньо сущого), гносеологічному (як проблема пошуку “найкращого” та “найгіршого” у пізнанні) та атрибутивному (як інструмент виміру властивості і характеристики людини чи суспільства) підходах допомогло виявити недоліки та обмеженість використання відповідних понять в згаданих сферах та визначити їх соціальний зміст.

Використання понять оптимізм і песимізм як соціально-філософських категорій пояснюється їх світоглядним значенням, відображенням суб’єкт-об’єктних та суб’єкт-суб’єктних відношень, рефлексивністю у вивченні соціальних явищ, формулюванням як взаємозв’язку соціально-філософських категорій, віддзеркаленням сутнісних взаємозв’язків соціальних об’єктів, процесів та явищ, що дозволяє використовувати їх як сконцентроване соціальне знання про соціальний світ.

Результати дослідження сфери застосування оптимізму і песимізму, сфери відображення причинно-наслідкових зв’язків, тотожності і відмінності категоріального контексту (у якому вони застосовуються) і категоріального ряду (за допомогою якого визначається їхній понятійний зміст), єдиної основи в різних проявах дозволили визначити сутність цих категорій.

 Оптимізм – це поняття, що відображує оцінно-вольову сторону світогляду, яке позитивно визначає навколишній світ, стан і місце людини в ньому і ґрунтується на утвердженні міри життя як найкращого.

Песимізм – це поняття, що відображує оцінно-вольову сторону світогляду, що негативно визначає навколишній світ, стан і місце людини в ньому, ґрунтується на утвердженні міри життя запереченням за допомогою найгіршого, тобто утвердження міри смерті (можливості руйнованості життя).

В оптимізмі центральним принципом є утвердження міри життя як “найкращого”.

На відміну від оптимізму утвердження міри смерті в песимізмі відбувається через заперечення “найгіршого”, того, що руйнує життя. Основними світоглядними елементами є образи, смисли і фантазми.

Родовими ознаками “оптимізму” і “песимізму” є оцінювання і воля, за допомогою яких визначається позитивне – “добро” і негативне – “зло” у відносинах “суб’єкт – об’єкт”. Те саме відносяться до понять “добре” і “погано”, “краще” і “гірше”. А видовими характеристиками оптимізму і песимізму є, по-перше, найвищий ступінь оцінювання (“найкраще” в оптимізмі і “найгірше” у песимізмі), по-друге, граничний ступінь волі у межовій ситуації поліпшення і погіршення, по-третє, оцінювання і волевиявлення з позиції утвердження найкращого – “добра” в оптимізмі, з позиції заперечення найгіршого – “зла” у песимізмі.

Як єдина основа в різних визначеннях оптимізму і песимізму є міра життя, що формує систему цінностей у єдності існування, здійснення (реалізації існування або знаходження душевного і духовного в житті) і реалізації здійснення (справдження душевного і духовного в дійсність).

Воля в цьому взаємозв’язку забезпечує взаємодію оптимізму і песимізму у дієвості суб’єкта.

Міра життя безпосередньо пов’язана зі способом (режимом та організацією життєвого шляху), рівнем (відносною кількісною характеристикою життя у порівнянні з іншими суб’єктами життя) та якістю життя (ступенем здійснення життя, суттєвими біологічними та соціальними сторонами життєдіяльності).

Міра життя виражає органічну єдність якісної та кількісної визначеності життя.

Стиснення міри життя означає спрощення та падіння якості життя, зниження ступеня реалізації суттєвих біологічних та соціальних сторін життєдіяльності, тобто скорочення ступеня задоволення людських потреб, зменшення життєвих ліній творчості та самореалізації, тривалості біологічного та соціального життя.

Розширення міри життя означає підйом якості життя, зростання потреб до рівня душевного та духовного життя, якісно нового стану способу життя, у збільшенні тривалості життя, створення можливостей високого ступеня забезпечення соціального здоров’я, відтворення смисложиттєвих відносин, зв’язків, збереження результатів творчості у наступних поколіннях.

Отже, оптимізм забезпечує оцінно-вольову спрямованість на підвищення якості та рівня життя, песимізм обмежує здійснення життя та самозбереження суб’єкта. Узгодженість цінностей існування, здійснення і реалізації життя в сприйнятті, пізнанні, оцінюванні і дії дозволяє сформулювати змістовний (наповнений) оптимізм, що стверджує буття і необхідність узгодженості як “найкращого”, і змістовний (наповнений) песимізм, що заперечує буття і необхідність руйнуючої неузгодженості як “найгіршого”.

Дослідження суб’єкта оптимізму і песимізму визначає пошук атрибутивних характеристик (діяльність, пізнання і масштабність та інші) і з’ясування специфіки суб’єкта й об’єкта у межових, порубіжних станах міри життя.

Суб’єкт життя, як своєрідний ідеал, оптимальний спосіб здійснення життя, в екстремальних умовах, у граничному стисненні міри життя досліджується в активному (суб’єктному) та пасивному споглядальному ставленні до навколишнього світу.

В екстремальних умовах пасивне ставлення призводить до того, що людина стає жертвою. Суб’єкту смерті протистоїть жертва, що розглядається як об’єкт руйнування і смерті або суб’єкт життя при активному опорі.

Суб’єкт оптимізму є суб’єктом життя, якщо активність, спрямована на збереження і розширення міри життя, узгоджує міру життя на різних рівнях – індивідуальному, груповому, суспільному, загальнолюдському (зокрема), і в потоці життя на Землі (у цілому).

Якщо узгодження не відбувається, то суб’єкт оптимізму на певному рівні стає суб’єктом смерті. Суб’єкт песимізму є суб’єктом життя, якщо обмеження руйнівних тенденцій сприяє узгодженню міри життя на різних рівнях.

Суб’єкт песимізму стає суб’єктом смерті, коли обмеження руйнівних тенденцій, обмежує активність у такій мірі, що руйнується воля до життя і міра життя.

Базовим суб’єктом соціальної дії є людина, носій загальнолюдських, національних, групових і особистісних цілей, тому в проблему вивчення оптимізму і песимізму людини входять різнорівневі суб’єктивні зрізи.

Об’єктом оптимізму і песимізму є все те, що впливає на міру життя, може бути оцінене, і на що може бути спрямована воля і справдження суб’єкта в цілому. Формування соціальної перспективи суб’єктом оптимізму та песимізму детерміноване предметом дослідження, який у найбільш узагальненому вигляді можливо класифікувати за двома критеріями: часовим принципом – минуле, сучасне і майбутнє, і за направленістю суспільних наук.

Знання закономірності взаємозв’язку оптимізму і песимізму дозволяє аналізувати минуле в історії; визначати існування соціального суб’єкта (людини, групи, суспільства) в соціальній психології, соціальній педагогіці, соціології, соціальному управлінні; у загальнотеоретичних дослідженнях прагнути до найкращого стану, позитивної евристики “ядра програми” та негативної евристики як “захисної аргументації” від критичних аргументів, яка застерігає від фальсифікації.

Аналіз практичного застосування закономірності взаємозв’язку оптимізму та песимізму як принципу дозволяє виділити найбільш загальні її функції.

Взаємозв’язок оптимізму та песимізму визначає діяльнісну функцію суб’єкта у взаємодії з іншими суб’єктами – вольову складову, у визначенні силових соціальних полів, посиленні пов’язаності соціальних суб’єктів у мірі життя, її розвитку, або опорі тому силовому тиску, який звужує або руйнує міру життя.

Орієнтуюча функція визначена за принципом сервомеханізму, самонаведення, яке, виходячи зі стану та можливостей розвитку міри життя та міри смерті, спрямовує поведінку та діяльність суб’єкта, характеризує життєво важливе або ситуаційно актуальне, що протистоїть індиферентному, неважливому та неактуальному.

Пізнавальна функція пов’язана із дослідженням тенденцій розвитку соціальних суб’єктів та оточуючих умов, у змінах різних явищ, процесів, подій; визначає об’єктивний стан міри життя та суб’єктивні пріоритети душевної і духовної сторони в ній; розкриває роль людського фактору в особистому, соціальному та соцієтальному житті.

Діагностична функція визначає стан соціальним суб’єктом своєї міри життя та смерті, неіндиферентність суб’єкта, “соціальну температуру”, від високої – з інтенсивного переживання змін на краще або уболівання від гіршого, до низької – з характерною байдужістю до того, що відбувається, безвільністю до участі у змінах або опору їм.

Функція ідентифікування потенціалу є визначена процесом відбору та резонування зі структурою або соціальними функціями суб’єкта у більш масштабному суб’єкті та пов’язаності соціальних суб’єктів; характеризує позиціювання соціального суб’єкта у соціальних силах розвитку.

Прогностична функція визначає активність, поведінку або діяльність соціального суб’єкта відносно до соціальних процесів або до розстановки та розвитку соціальних сил, пов’язаності соціальних суб’єктів.

Функція форматування світоглядного простору, соціальної перспективи реалізується в упорядкуванні життєвого простору суб’єкта у пізнавальній або іншій діяльності, у бажанні досягти найкращого як певного ідеалу, який може розглядатися як шаблон або інновації, чи у подоланні найгіршого як уніфікації або руйнування міри життя.

Ця функція, коли досягає теоретичного обґрунтування та цілісності, претендує на роль ідеологічної. Взаємозв’язок оптимізму та песимізму в ідеологічній функції впливає на виховання, політичну соціалізацію, формування громадськості, політичну культуру населення.

Організуюча функція втілюється у напрямку подолання невизначеності соціального суб’єкта щодо навколишнього середовища у розробці рішення, особливо в умовах ризику та невизначеності, коли підвищується роль суб’єктивного фактора, значення особистісних переваг, які у решті-решт ґрунтуються на мірі життя або смерті.

 Зміст та функції взаємозв’язку оптимізму та песимізму у суб’єкт-об’єктних відносинах віддзеркалюють його закономірний характер. Взаємозв’язок оптимізму і песимізму є істотним зв’язком, оскільки виражає оцінно-вольову сторону світогляду; внутрішнім – тому, що відцентрованість оцінно-вольової сторони забезпечує міру життя та міру смерті. Він має загальний характер, оскільки визначає загальне у різних формах, проявах оцінювання та воління соціальних суб’єктів, їх особливості на різних етапах формування світогляду.

Взаємозв’язок оптимізму та песимізму характеризується як необхідний зв’язок, оскільки обумовлює світосприйняття та активність людини у відповідності до визначення власної міри життя та смерті в оточуючих умовах.

Об’єктивність взаємозв’язку оптимізму та песимізму визначена об’єктивним характером міри життя та міри смерті, які є підґрунтям взаємозв’язку, та не залежить від діяльності та пізнання соціального суб’єкта або ця залежність має опосередковане значення.

Взаємозв’язок оптимізму та песимізму є повторюваним зв’язком, оскільки відтворює поведінку, діяльність та оцінювання суб’єкта на основі сформованої міри життя та міри смерті у просторі та часі, має стійкий характер, що відображується у відносній незмінності міри життя і міри смерті при змінах оточуючого середовища.

Сучасні дослідження моделювання соціальних процесів використовують методи соціальної картографії, які засновані на критиці існуючого стану справ і побудові ідеалу знання, морального життя, політичного устрою, рефлексії над граничними основами культури, універсаліями соціального життя у спробі “дизайну світу” з урахуванням суб’єктивного фактору.

 Суб’єктивні плани на майбутнє в соціальному моделюванні визначаються характеристиками взаємозв’язку оптимізму і песимізму як оцінно-вольової складової впливу соціального суб’єкта на формування динаміки картини світу в універсаліях, індикатумах, що дозволяє визначити тренди соціального розвитку.

Взаємозв’язок оптимізму і песимізму соціального суб’єкта реалізується в моделюванні соціальної перспективи у формуванні змісту, у втіленні триєдиної міри життя.

Крім змістовного аспекту важливу роль відіграє формальна сторона, композиція взаємозв’язку оптимізму і песимізму у процесі формування соціальної перспективи методом приведених бінарних опозицій.

Часова характеристика в бінарній опозиції “сталість – тимчасовість” визначена в об’єктивному змісті міри життя, у залежності індивідуального визначення і включеності в масштабні ідентифікації в опозиції “персоналізація – деперсоналізація”.

Процес персоналізації і деперсоналізації ґрунтується на змістовних, неповних чи помилкових основах взаємозв’язку оптимізму і песимізму.

Форма взаємозв’язку оптимізму і песимізму визначена центром і периферією композиції, що пов’язане зі становищем суб’єкта.

Композиційний центр оптимізму і песимізму може не тільки не збігатися із центром положення, але і бути зовсім іншого рівня (космоцентризм, теоцентризм, європоцентризм, сходоцентризм, антропоцентризм тощо), при цьому явища взаємозв’язку оптимізму і песимізму можуть бути одноплановими чи багатоплановими в соціальній перспективі.

Бінарна опозиція “одноплановість – багатоплановість” залежить від кількості і узгодженості суб’єктних і об’єктних ідентифікацій.

Явища взаємозв’язку оптимізму і песимізму залежать від симетрії чи асиметрії, що виявляється як у “нестачі” – нерозвиненості чи стисненні міри життя, або ослабленій волі, так і в “надлишку” – гіпертрофованому оптимізмі чи песимізмі.

Вертикальна урівноваженість оптимізму і песимізму тісно пов’язана з горизонтальною збалансованістю в різних сферах життєдіяльності на принципах доповнення.

При цьому домінування тієї чи іншої сфери викликане динамікою або статикою суб’єкта, обсягом оптимізму і песимізму.

Динаміка і статика взаємозв’язку оптимізму і песимізму взаємно детермінується проблемою ритму і контрасту, а також напрямком руху (проблема центризму, замкненості й відкритості).

Ритм взаємозв’язку оптимізму і песимізму характеризує моноритмію і поліритмію у чергуванні оптимізму і песимізму (і їхнього обсягу), що відображується у флуктуації міри життя і міри смерті.

Контраст виявляється як переривчастість, порушення повторюваності і відображає характеристики стійкості чи статичності.

Ритм життєдіяльності як зміна пасивності й активності істотно визначає обсяг оптимізму і песимізму.

У суб’єкта в екстремальних умовах знижується обсяг оптимізму у зв’язку з виснаженням резервів організму. І навпаки, тривалість і неекстремальність нормальних умов істотно знижують обсяг песимізму.

Обсяг оптимізму визначає доцентрову чи відцентрову спрямованість і мобільність суб’єкта, фокус соціальної перспективи.

Межі соціальної перспективи обумовлені бінарною опозицією відкритості і замкненості (потайливості).

У цьому плані відкритість і замкненість взаємозв’язку оптимізму і песимізму визначені відносинами “суб’єкт – навколишній світ” у залежності від соціокультурних правил або всупереч їм.

Композиція соціальної перспективи залежить від цілісності чи фрагментарності взаємозв’язку оптимізму і песимізму.

Формальна цілісність взаємозв’язку оптимізму і песимізму визначена узгодженістю пріоритетів життєдіяльності суб’єкта, його зовнішніх центрів, що визначають міру життя і реалізації внутрішнього змісту у відносинах з цими центрами.

Сфери і рівні життєдіяльності суб’єкта, що є периферійними, характеризуються фрагментарністю форми взаємозв’язку оптимізму і песимізму.

Фрагментарність оптимізму і песимізму характеризує у більшій мірі сферу індиферентного.

Взаємозв’язок оптимізму і песимізму пізнається й оцінюється у моделюванні соціальної перспективи лише в тому ступені, у якому міра життя і міра смерті характеризуються у специфіці визначених композиційних дихотомій.

При цьому відсутність композиційної цілісності і розгляд стабільних факторів обстановки дають велику похибку у формуванні соціальних перспектив. Воля чи безпорадність суб’єкта багато в чому залежать від його здатності збільшувати масштаб свого впливу або знижувати рівень впливу навколишнього світу, ідентифікації соціальних перспектив з оптимізмом чи песимізмом.

Формування волі до перемоги є одним із визначальних у вихованні й освіті суб’єктів, тому комплекс характеристик змісту і форми оптимізму і песимізму дозволяє уточнити параметричні і критеріальні вимоги суб’єктів, що визначають плани на майбутнє.

Взаємозв’язок оптимізму та песимізму як закономірність формування соціальної перспективи може використовуватись як принцип пізнання та практики у свідомому покращенні соціального життя, або відбуватись у процесі самоорганізації діяльності суб’єктів, що переслідують свої цілі та інтереси, за рахунок селекції та конвергенції у боротьбі, конфліктах або узгодженні.

**РОЗДІЛ 2**

**Емпіричне дослідження особливостей соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу**

 **2.1. Методичні засади емпіричного дослідження**

У розділі представлено загальний дизайн та програму емпіричного дослідження особливостей соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу, означено етапи дослідження, обґрунтовано систему діагностичного інструментарію та формування вибіркових сукупностей.

У розділі також:

1) наведено результати здійсненого констатувального експерименту з виявлення динамічних особливостей соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу;

 2) відтворено імпліцитні моделі соціального оптимізму, наявні у свідомості керівника соціального закладу;

3) узагальнено уявлення про соціальний оптимізм у свідомості експертної спільноти;

4) емпірично досліджено та проаналізовано соціальний оптимізм у структурі організаційної культури.

У своєму розвитку Україна орієнтується на європейський досвід функціонування основних сфер життєдіяльності суспільства, водночас зберігає і примножує надбання національної культури.

За цих умов пріоритетами управління країною в цілому та окремими її галузями є втілення демократичних засад, формування інформаційного суспільства, врахування впливу глобалізаційних процесів на нього, прагнення до підвищення культури управління соціально-економічними системами, зокрема, організаційної культури управління.

Успішно функціонують соціальні заклади, керівникам яких характерні: професіоналізм, впевненість у собі, оптимістичне сприймання світу, заповзятість, творчість.

За аналогією з економічним чуттям, такому керівникові притаманне чуття сучасності в реальності.

Керівник соціального закладу поєднує в собі високий професіоналізм з широким світобаченням. Він готовий завжди оволодівати новими формами, методами, технологіями, основами менеджменту, що дає йому впевненість у прийнятті управлінських рішень.

Керівник соціального закладу утверджує оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для колективу важливим суб'єктом з характерною для нього професійною й організаційною культурою.

Організаційну культуру характеризує організована співпраця, орієнтована на досягнення мети.

Основні завдання - розподіл обов’язків, забезпечення згуртованості колективу (диференціація й інтеграція).

Відсутність організаційної інтеграції в може призвести до виникнення серйозних проблем: несвоєчасного виявлення труднощів, відсутності систематичного або логічного підходу до здійснення процесу управління.

В усі часи розвитку людської цивілізації проблеми культури привертали до себе особливу увагу передусім тому, що культура завжди була могутнім фактором розвитку суспільства.

 Вона пронизує всі напрями людської діяльності від матеріального виробництва до найвеличніших виявів людської творчості.

 Слово «культура» має не тільки досить широкий семантичний спектр у багатьох сучасних мовах, в тому числі й в українській, а й тривалу та складну суто лінгвістичну історію.

 В європейські мови це слово безпосередньо або опосередковано (через інші мови) прийшло з латині. Латинське ж «cultura», в свою чергу, походило від латинського «colore».

Слово «colore» мало безліч значень, зокрема, пов'язаних з такими діями та намірами як: «поклонятися», «шанувати», «плекати», «населяти», «обробляти», «виховувати» і т. д.

У повсякденному житті поняття «культура» розуміють як освіченість, начитаність, розумність. Використовують також поняття «особиста культура» або «культура людини».

Нині, коли людство увійшло до третього тисячоліття, особливого значення набуло питання розвитку культури. Ця проблема постійно перебувала в центрі уваги найрізноманітніших наук - філософії, соціології, культурології, мистецтвознавства, психології тощо.

Філософи кінця XIX - початку XX століть активно займалися питаннями культурного розвитку, постійно уточнюючи коло саме філософської проблематики культури.

Вже наприкінці XIX століття починає формуватися думка про необхідність спеціальної науки про культуру зі своїми спеціальними методами дослідження і своїми баченнями предмета

 В XX столітті категоріями культури все більше починають оперувати і такі науки, як теологія, психологія, політологія, мовознавство та ін. За таких умов зросла нагальна потреба в оформленні спеціальної наукової дисципліни, в межах якої була б вироблена адекватна до посталих проблем методологія дослідження культури.

На межі різних гуманітарних наук почала складатися власне культурологічна наукова дисципліна - культура управління.

Століттями формувалось уявлення про управління й управлінців як про особливий прошарок, що керує окремими об’єктами на імперативних принципах.

Причому навіть у демократичних системах ця привілейованість була і залишається нормою.

З часом світова управлінська практика, зокрема в галузі освіти, створила новий тип управлінця, наділивши його відповідним функціональним змістом. Тобто управління організацією стало виразом організованої діяльності, що оцінюється за певними критеріями, кількістю й якістю результатів управлінського процесу.

 Наявність гуманістичних і демократичних тенденцій у функціонуванні сучасних організацій, щодо філософії праці, нових технологій, нових цінностей управлінської взаємодії зумовила переорієнтацію організацій на нові механізми діяльності.

Більшість сучасних організацій дійшла висновку, що досягнення успіху стало складним без врахування людського потенціалу та певних «прихованих» механізмів організаційного середовища, які об'єднують людей в єдину команду і дають змогу їм працювати для досягнення спільної мети.

Тому в сучасному менеджменті об'єктом управлінської діяльності вважаються не окремо процеси, технології, структури, люди та їхня діяльність, а організаційна культура та її особливості як об'єднуючий фактор цих процесів у межах кожної організації.

Дослідження організаційної культури (як явища) у світовій теорії і практиці управління почали розвиватися в рамках гуманістичного підходу до організації та управління людьми в ній, де основним завданням управління вважається адаптація організації до зовнішнього середовища та його подальша зміна за допомогою розвитку організаційної культури, яка допомагає впливати на діяльність організації через встановлені цінності, норми, традиції, мову тощо; озброює керівників спеціальною системою понять, яка робить щоденне керівництво людьми осмисленим і зрозумілим.

У сучасній літературі існує досить багато визначень поняття «організаційної культури».

Сучасні автори під організаційною культурою розуміють суміш різних типів організаційних культур і, таким чином, організації являють собою полікультурні утворення.

Джерелами вивчення організації як культурного феномена є традиції М. Вебера, Т. Парсонса, К. Левіна та інших вчених.

Однак саме введення терміна «організаційна культура» та його детальне розроблення датована кінцем 70-х — початком 80-х років XX століття.

 Відтоді й визначилися різні напрями в підході до дослідження організаційної культури. Кожен з напрямів висвітлює основний чинник формування й особистісний фактор організаційної культури, а також її основну функцію і відповідно до них досліджує це явище.

Слід зазначити, що серед них управлінському напряму належить основоположна роль. Наука управління актуалізувала вивчення організаційної культури, що дало можливість надалі всебічно розглядати цей феномен.

Організаційна культура є окремим напрямом розвитку загальної культури, тому вона має таку саму місію, тільки у звуженому варіанті.

З урахуванням усіх цих складових необхідно виробити власний спосіб задоволення потреб, визначити ступінь їх відповідності запропонованим нормам і знайти можливість оптимального поєднання всіх потреб в єдине культурне ціле, яке, однак, є не чимось усталеним, а живим, діючим організмом, зі своїми принципами і правилами.

Справді культурним має бути і сам процес управління соціальним закладом (СЗ) - від його філософської, моральної платформи до організаційної, технологічної.

Світовий досвід показав, що культура управління в результаті дає культуру успіху, а значить - розвиток і високу якість.

У процесі формуванні особистості є два головних аспекти - професійний і культурний.

Особливості організаційної культури вивчали А. Моїсєєв, М. Поташнік, С. Рус, К. Ушаков, Р. Хувейк та ін. Проблема організації культури керівника знайшла своє відображення в роботах з питань дослідження організаційної культури в галузі: педагогіки (В. Виноградова, М. Гедієва, Н. Іорданова, Г. Літовченко, Н. Стрижак та ін.); психології (В. Воронін, С. Ліпатов, Ж. Серкіс); соціології (Н. Зубрева, А. Капітонов, Є. Юр’єва та ін.).

 Це свідчить про те, що активізується робота з цієї проблеми, вона висвітлюється в серіях науково-популярних видань, в методичній практиці. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам розвитку організаційної культури свідчить про пильну увагу вчених до даного питання.

Проте, не дивлячись на наявність певних успіхів у вирішенні теоретичних та практичних аспектів проблеми, ми відзначаємо, що недостатньо закцентована увага на вивченні організаційної культури керівників СЗ як важливого фактора їх управлінської діяльності.

Цей процес відбувається у культурно-освітньому середовищі, в якому можлива співпраця суб'єктів освітнього середовища, без якої середовище не можна вважати культурним.

Ресурси справді культурного середовища, на думку багатьох дослідників, є невичерпними.

Отже, проектуючи розвиток соціального закладу, керівникам необхідно забезпечите його культуровідповідність.

Аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників (А. Барабанщиков, О. Бондаревська, М. Букач, А. Вовчак, Б. Гаєвський, О. Гармаш, А. Гошко, О. Грішнова, І. Зязюн, Т. Іванова, Л. Карамушка, Н. Комар, С. Королюк, С. Муцинов, С. Подмазін, В. Родін, О. Рудницька) дають підставу констатувати, що «організаційна культура» як спеціальне наукове поняття потребує всебічного розгляду, оскільки являє собою систему і водночас елемент її, особистісне утворення, діалектичну інтегровану єдність соціальних цінностей, між якими існують певні зв'язки та відношення, що формуються, реалізуються, вдосконалюються в різноманітних видах професійної діяльності і спілкування.

Проблема формування організаційної культури керівника СЗ в українській науці є новою.

Однак ґрунтовний аналіз історико-педагогічних, наукових праць і практичного досвіду щодо формування організаційної культури керівників соціальних закладів дав змогу виявити протиріччя, які породжують низку проблем теоретичного і практичного характеру, що гальмують організаційний розвиток закладів й управління ними між:

• швидкоплинними змінами у суспільстві та невідповідністю управління вимогам часу;

• вимогами суспільства до підвищення ефективності управління та наявним рівнем професійної й організаційної культури;

• традиційними теоріями і слабо узгодженими з ними емпіричними результатами інноваційного менеджменту;

• потребою в докорінній зміні характеру управлінської діяльності керівників СЗ і недостатнім рівнем сформованості їх організаційної культури;

• випереджальними можливостями запровадження інноваційного досвіду і нерозробленістю теоретико-методологічних засад організаційної культури управління інноваційними процесами;

• об’єктивною потребою регіону у висококомпетентних керівних кадрах і наявною системою їхнього відбору, у критеріях якого відсутні необхідні параметри організаційної культури керівника.

Не викликає сумніву вірогідність того, що організаційну культуру керівника слід віднести до числа унікальних, значущих явищ цивілізації ХХІ століття.

 Організаційна культура керівника є об’єктом небагатьох досліджень, у завдання яких входить розроблення системи наукових знань, адекватних змісту і структурі неперервної освіти; в свою чергу, система формування організаційної культури керівників, її складові, критерії та умови формування малодосліджені.

За цих умов важливою проблемою є формування керівника нової генерації, формування людини організаційної культури, від професійної майстерності якої залежить як організація роботи закладу, так і її результативність.

Розвиток соціально-економічної системи, зростання національної економіки і вирішення низки економічних проблем завжди пов’язані з вирішенням соціальних проблем у суспільстві.

Кризові явища в національній економіці знижують ефективність функціонування соціальної сфери, яка набуває негативних тенденцій розвитку і нагромаджує соціальні проблеми.

Науковці звертають увагу на те, що соціальна сфера має свої закономірності розвитку і є відносно самостійною системою із загальними та специфічними зв’язками, умовами функціонування, механізмами управління [13].

Водночас, необхідно розмежовувати поняття «соціальна сфера» і «соціальна інфраструктура».

На думку Г.І. Осадчої, як складова соціальної сфери соціальна інфраструктура – це стійка сукупність матеріально-речових елементів, що створюють умови для задоволення всього комплексу потреб, з метою відтворення людини і суспільства та за своєю внутрішньою організацією система установ, підприємств та органів управління, що забезпечують функціонування всіх інститутів соціальної сфери.

Водночас в науковій літературі зустрічаються інші точки зору, згідно з якими поняття «соціальна сфера» і «соціальна інфраструктура» ототожнюються.

Разом із виокремленням передумов необхідно конкретизувати чинники, які також поділяємо на сприятливі і несприятливі.

До чинників, які позитивно впливають на розвиток соціальної сфери в економічній системі України, ми відносимо:

1) імплементацію європейських норм і стандартів соціальної політики;

2) розвиток соціальних стандартів у сфері соціально-трудових відносин;

3) розвиток сімейної медицини, розбудову об’єктів фізичної культури та спорту.

Негативно на розвиток вітчизняної соціальної сфери випливає низка чинників, які ми називаємо несприятливими чинниками.

До них відносимо:

1) ускладнення ситуації з глобальними захворюваннями;

2) зменшення обсягу введеного в експлуатацію житла;

3) погіршення екологічної ситуації.

**2.2. Психологічний та статистичний аналіз констатувального етапу дослідження**

Емпіричне дослідження складалося з:

 1) підготовчого етапу або етапу дослідження якісно-змістових вимірів соціального оптимізму як соціального феномену і відповідного світоглядного конструкта, що у певний спосіб репрезентований у свідомості його носіїв;

2) основного етапу або етапу застосування системи обраних методів, дослідження уявлень про соціальний оптимізм та реконструювання імпліцитних й експліцитних моделей цього феномену, що існують у свідомості керівника соціального закладу;

3) етапу аналітично-узагальнювального, тобто етапу систематизації отриманих емпіричних даних, їх кількісного і якісного аналізу, емпіричної верифікації цих даних (у т. ч. перевірки на статистичну значущість), зіставлення даних щодо уявлень керівника соціального закладу та уявлень експертів стосовно феномену соціального оптимізму як чинника організаційної культури та пошуку точок дотику, які можуть стати відправними у формуванні соціального оптимізму;

 4) формувально-перетворювального етапу, на якому в методологічному та методично-прикладному планах показано можливі стратегію і тактику формування в керівника соціального закладу соціального оптимізму як чинника організаційної культури, а також наведено розроблену систему технологій з формування соціального оптимізму засобами внутрішньоорганізаційної комунікації.

Під час експерименту було з’ясовано:

1) у керівників соціального закладу сформовані певні системи суб’єктивних уявлень про соціальний оптимізм та способи його суб’єктивної оцінки;

2) ці уявлення є досить сталими і не піддаються ситуаційним впливам із застосуванням традиційних переконувальних засобів, емоціогенних засобів (медіавпливи, перегляд кінострічки, уривки з фільмів), інтерактивних засобів (фокусовані інтерв’ю, групові дискусії, ділова гра);

3) упродовж усього експерименту не було зафіксовано статистично значущих змін в уявленнях досліджуваних про власний соціальний оптимізм та його рівень (з 10-бальною шкалою) під впливом зовнішніх стимулів (за U-критерієм Манна-Уїтні).

Наступним кроком було дослідження змісту та способу організації уявлень про соціальний оптимізм у свідомості керівників соціального закладу за допомогою семантичного диференціалу з дотриманням базових положень експериментальної психосемантики.

Головне з цих положень полягає в такому: імпліцитні соціальні уявлення (про світ, його суб’єкти і себе серед них) існують у свідомості їхніх носіїв як певна множина відносно автономних когнітивно-емоційних та когнітивних конструктів, які можуть бути досліджені за допомогою спеціальних дослідницьких процедур (зокрема, методів експериментальної психосемантики і математико-статистичного аналізу).

Отже, це дає змогу для емпіричної реконструкції теорій «здорового глузду» (імпліцитних моделей світу), що відображають соціальну дійсність у свідомості індивідів, соціальних груп і спільнот (Дж. Келлі, Дж. Брунер, Р. Тагіурі, В. Петренко, О. Петрунько, Д. Позняк, П. Фролов, О. Шмельов).

Для запровадження методу семантичного диференціалу (на першому його етапі) було відтворено семантичний простір опису (дискурс ознак) соціального оптимізму, за яким він свідомо чи несвідомо «упізнається» його носіями.

Частина цього дискурсу диференціюється і розпізнається досить добре (це так звані експліцитні уявлення) і належно вербалізується респондентами в ході бесіди та збору емпіричних даних.

Інша частина диференціюється значно гірше (це уявлення імпліцитні, неявні, до певного часу приховані не експліковані).

Останні, попри те, що вони неусвідомлені і нерефлексовані, відіграють не меншу роль у сприйнятті соціального оптимізму і мають значні пояснювальні та прогностичні можливості.

Як продемонстрували результати вимірювань, найбільш кількісно і якісно навантаженими (такими, важливе значення яких найчастіше відзначають респонденти) є такі дескриптори: позитивне мислення (60,8%), почуття гумору (60,8%), толерантність (56,9%), активність (54,9%), довіра (54,9%), самовдосконалення (54,9%).

Натомість найменше виокремлюються такі дескриптори: змога вмотивовувати (35,3%), критичне мислення (35,3%), пошук позитивного (35,3%), лібералізм (35,3%), емоційна стабільність (35,3%), прагнення до справедливості (35,3%), низька тривожність (31,4%), сильна нервова система (31,3%) та адекватна оцінка власних можливостей (29,4%).

 Після здійснення контент-аналізу було виокремлено 53 показники, які найкраще цей простір репрезентують.

Ці показники (як дескриптори) і було покладено в основу власне семантичного диференціалу.

Таким чином, керівники соціального закладу мали оцінити основні параметри (кваліфікаційні ознаки) соціального оптимізму за класичною 5-бальною шкалою.

Для виявлення базових смислових параметрів відтвореного семантичного простору опису соціального оптимізму було, як і належить у такому разі, здійснено процедуру факторного аналізу, що є одним із найефективніших методів структурування отриманих семантичних просторів і реконструювання імпліцитних моделей соціальних явищ (у цьому разі соціального оптимізму), наявних у свідомості учасників дослідження.

Здійснений факторний аналіз дав змогу виокремити шість факторів, що репрезентують шість смислових параметрів, на яких ґрунтуються уявлення про соціальний оптимізм, і вичерпують 68% загальної дисперсії ознак.

Усі ці фактори є статистично значущими (за критерієм Кайзера-МейєраОлкіна = 0,766 – прийнятна адекватність):

1-й, найбільш навантажений фактор (внесок у сумарну дисперсію – 31%), інтерпретовано як фактор суб’єктності.

Цей фактор утворено дескрипторами, які презентують характеристики, що становлять ядро особистості, їхнім виміром слугує сила особистості.

Можливо, ця характеристика лежить в основі соціального оптимізму і може бути пов’язана з такою описаною вище дефініцією, як трансценденція (під трансценденцією розуміємо переконання і дії, які переважають можливості особистості).

Тож в уявленнях респондентів соціальний оптимізм притаманний особам, які здатні переходити на вищий рівень побудови взаємин зі світом.

Ці взаємини можуть супроводжуватися діями, що виходять за рамки буденного сприйняття.

2-й фактор (внесок у сумарну дисперсію – 10%) інтерпретовано як фактор активності.

У цьому факторі поєднані дескриптори, які характеризують рухливість та діяльність соціального оптимізму.

Таке поєднання найскоріше свідчить про те, що активність як форма діяльності та відносин із світом є однією з ключових в емпіричній моделі соціального оптимізму.

3-й фактор (внесок у сумарну дисперсію – 9%) був інтерпретований як фактор позитивного мислення.

Перелічені якості відповідають уявленням про соціальний оптимізм, як настанову на пошук позитивних моментів та переживань у цьому житті, завдяки чому життя сприймається соціальними оптимістами доцільним, радісним, щасливим, перспективним.

У працях Ш. Х. Боташевої це описано як позитивне очікування від майбутнього.

4-й фактор (внесок у сумарну дисперсiю – 7%) iнтерпретовано як фактор самооцінки.

Отриманий фактор поєднує дескриптори, які відповідають за оціночне ставлення особистості до себе, що в результаті виражається як висока самооцінка.

Тут також існує відповідність: між фактором високої самооцінки та впевненістю (за даними Ш. Х. Боташевої).

5-й фактор (внесок у сумарну дисперсiю – 7%) iнтерпретовано як фактор довіри до світу.

Перераховані характеристики слугують уявленню про те, що соціальний оптиміст більш відкритий до зовнішнього світу та до того нового досвіду, який можливо отримати у цьому світі.

Відкритість до світу, як відомо, є одним із факторів так званої «великої п’ятірки».

6-й фактор (внесок у сумарну дисперсiю – 4%) був iнтерпретований як фактор стресостійкості (як опозиція нейротизму).

Цей фактор поєднує в собі дескриптори адаптивного характеру. Разом із першим фактором він доповнює образ сильної та незалежної особистості, яка має ресурси для самозбереження.

Нейротизм, так само як і відкритість до світу, також є у складі вже згадуваної «великої п’ятірки», і це є важливим уточненням.

Отже, в уявленнях опитаних соціальний оптимізм, насамперед, пов'язаний із активністю, енергійністю, прагненням до самовдосконалення і самоактуалізації, відкритістю і довірою до світу, цікавістю до світу, впевненістю у собі, впевненістю у майбутньому, націленістю на майбутні успіхи, високою самооцінкою, гармонією з собою і світом, поліпшенням якості життя, а також із позитивним мисленням.

Презентована цими факторами модель соціального оптимізму дає підстави для подальших формувальних впливів із метою підвищення рівня соціального оптимізму керівника соціального закладу.

Аналіз уявлень про соціальний оптимізм, характерних для представників експертної спільноти показав, що основними дефініціями, якими користуються експерти для тлумачення соціального оптимізму, є:

1) соціальний оптимізм як основа для світосприйняття (31% усіх експертів);

2) соціальний оптимізм як віра і засноване на ній позитивне сприйняття світу, причому віра і позитивне сприйняття, насамперед, пов’язані з майбутнім (26%);

3) соціальний оптимізм як цілеспрямованість, досвід, успішна діяльність (17%).

За результатами експертного опитування виокремлено чотири наскрізні групи чинників соціального оптимізму: оптимістична корпоративна ідеологія та соціальна підтримка у межах самої організації; включення та особиста адаптаційна активність членів організації з облаштування індивідуального і соціального буття; позитивні очікування від своєї роботи, засновані на попередньому позитивному досвіді та саморефлексії; відповідність особистих і спільних цілей членів організації, які виявляються на трьох організаційних рівнях: середовищному (фізичний і соціальний світ) (35% усіх відповідей); індивідуально-психологічному (внутрішньому) (50% усіх відповідей); комунікативному рівні (рівні комунікації між ними) (15% усіх відповідей).

Це свідчить про те, що для максимальної ефективності початку змін в організаціях необхідна переорієнтація, у першу чергу, на зміну соціального клімату, який сприяв би створенню й підтримці досвіду переживання соціального оптимізму, його поширенню й укоріненню, що сприятиме підвищенню продуктивності, конкурентоздатності організації.

Після отримання даних щодо організації уявлень про соціальний оптимізм у свідомості керівника соціального закладу (як репрезентантів експертної спільноти), виокремлення ключових змістових параметрів соціального оптимізму й підтвердження сталості наявних уявлень в умовах повсякденних випадкових впливів було здійснено емпіричне дослідження з метою підтвердження основної гіпотези про ключову роль соціального оптимізму як соціально-психологічної складової організаційної культури.

Для цього нами було розроблено анкету, яка містила 11 оцінних шкал.

Перша шкала слугувала для вимірювання суб’єктивної оцінки респондентами рівня власного соціального оптимізму за десятибальною шкалою (10 балів означали максимальне вираження оптимізму, а 1 бал – його відсутність).

На основі даних за цією шкалою респонденти були поділені нами на дві групи:

1) ті, чий соціальний оптимізм високий (8 – 10 балів);

2) ті, чий соціальний оптимізм низький (5 балів і нижче).

Наступні 10 шкал репрезентували визначені в ході теоретичного аналізу та емпіричного дослідження складові організаційної культури, серед яких:

1) корпоративні цінності та норми;

2) усвідомлення ролі кожного члена організації в загальному організаційному процесі;

3) норми і правила поведінки;

4) консолідованість, згуртованість колективу;

5) усвідомлення мети і цілей організації;

6) якісна комунікація між суб’єктами навчального процесу;

7) наявність і використання корпоративної символіки;

8) позитивний психологічний клімат;

9) соціальний оптимізм;

10) високий рівень інформаційно-ділового обміну.

За даними кореляційного аналізу, усі ці показники пов’язані між собою статистично значимими позитивними кореляційними зв’язками, що дає підстави стверджувати таке:

1) покращення будь-якого з цих показників у процесі формувальних впливів призводитиме до усвідомлення значення (і, відповідно, покращення) інших показників організаційної культури;

2) рівень усвідомлення ролі показників організаційної культури призводитиме до зростання соціального оптимізму в організації;

3) зростання суб’єктивних показників соціального оптимізму в носіїв організаційної культури призводитиме до зростання якості організаційної культури в цілому.

Як показав кореляційний аналіз, соціальний оптимізм має позитивний кореляційний взаємозв'язок з більшістю показників організаційної культури.

Зокрема було виявлено статистично значимі позитивні кореляційні зв’язки між рівнем соціального оптимізму і такими показниками організаційної культури, як:

1) корпоративні цінності та норми поведінки (0,234 при p≤0,05);

2) консолідованість, згуртованість колективу (0,228 при p≤0,05);

3) наявність і використання корпоративної символіки (0,234 при p≤0,05);

4) соціальний оптимізм як складова організаційної культури (0,290 при p≤0,01).

Важливу роль соціального оптимізму, як складової організаційної культури, підтверджують і дані стосовно усвідомлення і оцінки ключових показників організаційної культури респондентами з високим і низьким рівнем соціального оптимізму.

 Таким чином, за результатами емпіричного дослідження соціального оптимізму, як одного з базових елементів організаційної культури, можна констатувати таке:

1) навіть ті носії організаційної культури, які оцінюють свій соціальний оптимізм, як високий і мають про нього певні імпліцитні уявлення, неналежно усвідомлюють його місце і роль у життєдіяльності організації, і це потребує належної уваги і певних формувальних зусиль;

2) навіть тими респондентами, чий соціальний оптимізм є суб’єктивно високим, недооцінюється значення таких важливих показників організаційної культури, як наявність і використання корпоративної символіки та корпоративні цінності і норми;

3) відсутня статично достовірна різниця між рівнями оцінки соціального оптимізму таких показників організаційної культури, як: консолідованість, згуртованість колективу; усвідомлення мети і цілей університету; якісна комунікація між суб’єктами навчального процесу; наявність і використання корпоративної символіки (респонденти з високим рівнем соціального оптимізму краще усвідомлюють і вище оцінюють значення цих показників);

5) використані в анкеті для опитування показники соціального оптимізму корелюють між собою, а отже, можна стверджувати, що:

1) як зростання суб’єктивного рівня соціального оптимізму в носіїв організаційної культури призводитиме до покращення окремих її показників, так і покращення будь-якого з цих показників призводитиме до покращення інших показників організаційної культури, в т. ч. і соціального оптимізму, в окремих її носіїв та в організації в цілому;

2) соціальний оптимізм є не лише складовою організаційної культури, а й – у разі належного рівня його сформованості – він є ефективним поліфункціональним чинником не тільки з розвитку цієї культури, а й, як можна припустити, і з підвищення конкурентоздатності соціального закладу на ринку соціальних послуг.

**РОЗДІЛ 3**

**сприяння процесу розвитку соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу**

 **3.1. Обґрунтування програми розвитку соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу**

У розділі проаналізовано особливості соціального оптимізму в управлінській діяльності керівника соціального закладу, про соціальний оптимізм у структурі організаційної культури та з’ясовано, що ці уявлення є досить ригідними і переважно імпліцитними, проте у разі застосування спеціальних методів вони досить легко активуються і можуть бути придатними для інтерпретації подій у світі та у своїй організації.

В умовах організаційної комунікації ці уявлення зіставляються з уявленнями інших членів організації, «поділяються» з ними, «притираються» і цілком піддаються корекції в напрямі погодження і консолідації.

Вони набувають спільного змісту, стають колективними моделями дійсності й поведінки в умовах цієї дійсності.

Психологічну атмосферу колективу визначає соціальна мета діяльності колективу, ціннісно-орієнтаційна єдність групи, почуття колективної й особистої відповідальності, взаємозалежності членів групи, що ведуть до об’єднання особистих інтересів із суспільними.

Однак виробничий колектив поєднує людей не тільки на основі загальної мети й у загальній праці, але й на основі організації спільної діяльності.

Саме тут важлива роль керівника, вміння правильно сформувати соціально-психологічний клімат у колективі.

На внутрішню структуру групи вливають і внутрішні умови, до яких зокрема входить стиль керівництва, імідж, основні аспекти діяльності, манера поведінки керівника. Аналіз публікацій з теми дослідження засвідчує необхідність усебічного вивчення такого феномена, як соціальнопсихологічний клімат у колективі, який сприятиме підвищенню продуктивності та ефективності праці його членів.

Один із важливих аспектів загального сприйняття та оцінки керівника є його імідж.

Імідж – це думка, що містить оцінку, а оцінка формує готовність діяти – психологічну установку.

Працюючи над іміджем, свідомо керуючи враженням про себе, керівник формує у підлеглих, колег психологічну установку стосовно себе, яка може працювати на благо компанії або навпаки.

Зміст поняття «імідж» був би неповним без двох додаткових ланок: імідж і мотивація та імідж керівника – імідж організації.

До першої ланки належать очікування підлеглих щодо керівника та його іміджу, які на відміну від посадових інструкцій і інших регуляторів поведінки в групі мають неформальний характер і характер, котрий не завжди усвідомлюється.

Основна роль керівника у формуванні позитивного соціальнопсихологічних клімату – мінімізувати рівень конфліктності у колективі.

Подано схему, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів.

 Така схема цікава для керівників тому, що допомагає запобігати конфліктності в колективі.

Щоб керівник сприяв згуртованості колективу, він має володіти такими особистісними характеристиками: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність.

Керівник може ефективно впливати на трудовий колектив, обравши певний стиль керівництва.

Виділяють різні типи стилів керівництва за ознакою переважання одноосібних чи групових способів впливу на організацію виробничого процесу.

Авторитарне управління (директивне, імперативне) виявляється в тому, що керівник сам визначає групові цілі, сам приймає рішення, на підлеглих діє наказом, розпорядженням, які не підлягають обговоренню.

Авторитарне управління має різні форми:

– патріархальне – всі «члени сім’ї» повинні слухатися керівника, а він вважає підлеглих такими, які не «доросли» до прийняття рішень;

– автократичне – керівництво здійснюється апаратом через підлеглі інстанції, які побічно проводять рішення автократа, залишаючись підлеглими йому;

– бюрократичне – домінує деперсоналізація (людина носій регламентованих функцій), керівники всіх рівнів посідають своє місце в структурі інстанцій;

– харизматичне – за лідером визнаються видатні, єдині в своєму роді якості, а тому він може побажати будь-якої жертви від підлеглих і не зобов’язаний про них турбуватися.

Демократичне управління (кооперативне, колективне) полягає у тому, що керівник мобілізує групу на колективну розробку рішень і колективну її реалізацію, організовує систематичний обмін інформацією, думками, на підлеглих діє переконаннями, порадами, аргументами.

Керівник завжди спирається в організації діяльності і на допомогу, і на підтримку інших. Охоче передає свої повноваження підлеглим.

За відсутності такого керівника діяльність групи не припиняється і не знижується.

Ліберальне (пасивне) управління охоплює низький рівень вимог до підлеглих, головні засоби впливу – прохання, інформація.

Керівник уникає особистої участі у прийнятті рішень, надає повну свободу учасникам групи самостійно приймати рішення.

У. Френч з’ясував, що ліберальний стиль керівника призводить до безвладдя, конфліктів і фрустрацій.

 Кількість і якість виконаної роботи значно нижча, ніж у разі демократичного стилю керівництва.

Анархічне управління – це фактична відмова від активного впливу на підлеглих, уникання в прийнятті рішень, невтручання і потурання підлеглим. Узагальнюючи дослідження стилів керівництва, виділяємо змістовну і формальну сторони.

Стан позитивного чи негативного соціально-психологічного клімату залежить від того, який стиль керівництва обере керівник. Але слід пам’ятати, що керівник – це індивідуальна особистість, яка може використовувати комбінування стилів керівництва, наприклад, авторитарного і кооперативного. Кожний керівник створює особливий соціально-психологічного клімат або атмосферу, в якому належить працювати колективу.

 У зв’язку з цим можна говорити про три основні типи «клімату» керівництва.

Структурований (формальний) соціально-психологічного клімат. Керівники здійснюють жорстку політику.

Діяльність підлеглих контролюється. Використовуються обмеження, заборони. Від службовців вимагається дотримання трудового розпорядку.

Керівник може дозволити собі розслабитися дуже рідко; 98 % часу приділяється роботі.

Керівник, що створює подібний клімат, виглядає непривітним і неприступним. Він здається недосяжним. Це може призвести до того, що новий співробітник починає побоюватися його.

Ліберальний соціально-психологічний клімат абсолютно протилежний структурованому. Керівник у такому випадку застосовує легкий, вільний стиль керівництва. Він рідко втручається в діяльність підлеглих, немає й мови про контроль та обмеження.

Однак ліберальний клімат може стати небезпечним, особливо для початківців, для яких самодисципліна має велике значення. Якщо підлеглий відчуває відсутність керівництва, у нього виникає спокуса скористатися цим.

Йому важко зацікавити себе працею. Уявна легкість може призвести до поганих звичок. І в результаті виявляється, що ідеальна, на перший погляд, ситуація є пасткою.

Структурований клімат більш придатний для досягнення мети і розкриття потенціалу співробітників. Ліберальний клімат особливо небезпечний для тих, хто не дисциплінований і не вміє самостійно ставити і вирішувати завдання. Демократичний соціально-психологічний клімат.

Чимало керівників прагнуть створити в колективі саме такий клімат. Демократичну атмосферу найважче створити. Це наймовірніше, мета, до якої потрібно прагнути, а не реальність.

За демократичного стилю цілі підлеглого і керівника збігаються.

Такий колектив відчуває задоволення від власної праці і віддача збільшується у багато разів.

По-перше, такий клімат важко створити, але ще важче підтримувати. Від керівника вимагається великий досвід, уміння і терпіння.

По-друге, не багато з підлеглих відповідають такому клімату. Такий ідеальний клімат не всім до вподоби. Є особи, які надають перевагу авторитарному стилю. Декому здається, що керівник не бачить виразно поставлену мету, якщо звертається до підлеглих за порадою.

По-третє, керівник, спрямований на створення демократичного клімату, врешті-решт відкриває для себе, що він просто лавірує між структурованим і ліберальним варіантами керівництва. Іноді він уже майже досяг ідеалу, але тут розпочинає відчувати, що хтось використовую цю можливість, аби досягти своїх цілей.

 Позитивний соціально-психологічного клімат впливає на життя та діяльність колективу. Однією із важливих функцій керівника є створення комфортного, здорового соціально-психологічного клімату в колективі.

Головні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату:

– вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, які стосуються колективу загалом;

– відсутність тиску керівників і визнання за ними права приймати значущі рішення;

* завдання і стан справ під час їхнього виконання;

– задоволення від належності до колективу;

– високий ступінь емоційного взаєморозуміння і взаємодопомоги у ситуаціях, які провокують стан фрустрації у когось із членів колективу;

– індивідуальна відповідальність за справи у групі кожного із її членів.

Для колективу з несприятливим соціально-психологічного кліматом характерні низька ефективність праці та висока плинність кадрів.

Для досягнення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі керівникові, за участю практичного психолога, пропонується застосовувати соціально-психологічний тренінг, який складається з трьох частин: розминка («розігрівання»), основний зміст заняття, завершення (рефлексія заняття).

Перший етап тренінгової роботи – знайомство, розминка, «розігрівання», спрямований на створення дружньої, теплої атмосфери в групі. Розминка може стати ритуалом.

Тоді з неї розпочинатиметься кожен день тренінгу.

Це даватиме змогу учасникам швидко зануритися в робочу атмосферу.

На першому етапі використовують такі вправи: «Взаємна презентація», «Побажання», «Дискусія за правилами», «Сигнал», «Посмішка по колу». Другий етап тренінгу налічує два блоки вправ, спрямованих на: самопізнання, самоусвідомлення та формування адекватної самооцінки; розвиток комунікативних вмінь.

На цьому етапі ми використали такі вправи: «Хто більше?», «Покажи емоцію», «Хто ти?» «Частини мого Я», «Я – реальне» і «Я – ідеальне», «Чи вміємо ми слухати?», «Загальна увага», «Спостережливість» тощо.

Третій етап – інтеграційний. Він налічує техніки на закріплення здобутих умінь і підведення підсумків.

На цьому етапі роботи тренінгу не тільки підсумовують у цілому, а також окреслюють шляхи подальшої роботи над собою і кожного члена групи зокрема.

Тут учасники висловлюють своє ставлення до тренінгу як активного методу розвитку комунікативних і лідерських здібностей керівників.

На кінцевому етапі використано вправи на підведення підсумків тренінгу: вправа «Валіза», вправа «Комплімент».

Після проведення тренінгу, спрямованого на формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, нами використано методику соціально-психологічної самооцінки колективу.

Ця методика налічує судження, які характеризують поведінку особистості і відносини у колективі (70 суджень – робочі, 4 – контрольні).

Робочі судження розподілено на 7 блоків по 10 суджень у кожному відповідно до таких характеристик колективу, як відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність (особисті взаємовідносини), відкритість, організованість та інформованість.

Контрольні судження дають змогу зробити висновок про щирість, правдивість і добросовісність осіб, які заповнюють анкету.

Результати доцільно зобразити у вигляді графіків, що даватиме змогу краще побачити соціально-психологічний рельєф відносин у групі.

Колектив характеризується хорошою інформованістю, відкритістю, згуртованістю, контактністю. Однак відповідальність та організованість перебувають у дещо гіршому стані. Саме на це повинен зважити керівник колективу для вдосконалення та оптимізації соціально-психологічного клімату. Щодо ролі керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі, то вона є інтегральною якістю особистості, яка синтезує загальну культуру спілкування та специфічні вияви в професійній управлінській діяльності.

 **3.2. Узагальнення результатів формувального етапу дослідження**

На підставі опрацювання теоретичної та двох емпіричних (наявних у свідомості керівника соціального закладу та експертів) моделей соціального оптимізму можна стверджувати, що для більшості носіїв організаційної культури характерні:

1) імпліцитні уявлення про структуру та окремі елементи організаційної культури, серед яких присутній як один із цих елементів соціальний оптимізм;

2) уявлення про соціальний оптимізм як про можливий чинник подолання соціальних викликів, ефективність якого обумовлена особливим стилем інтерпретації подій та оптимістичними уявленнями про власну роль у цьому.

Уявлення про соціальний оптимізм, як чинник організаційної культури, можуть бути кориговані та навіть радикально змінені за допомогою спеціально розробленої системи соціально-психологічних технологій.

Це відбувається завдяки тому, що організації є «близьким» соціальним світом для тих, хто до них належить, і саме в умовах внутрішньорганізаційної комунікації соціальний оптимізм (відповідні думки, емоції, дії і взаємодії) можуть формуватися якнайуспішніше.

Тож системні впливи з формування відповідних систем уявлень про переваги соціального оптимізму можуть бути цілком успішними.

Виходячи з цього, розроблено та обґрунтовано концепцію формування соціального оптимізму як складової організаційної культури засобами внутрішньоорганізаційної комунікації, а також систему технологій соціально-психологічного впливу з метою ефективного формувального впливу.

Ця концепція ґрунтується на таких положеннях:

1. Соціальний оптимізм – набір відносно стійких соціальних уявлень, настанов і цінностей, наявних у свідомості їхніх носіїв, як індивідуальні і групові імпліцитні моделі світу, які можуть бути експліковані й кориговані.

2. Ці моделі можуть самоактуалізуватися в певних ситуаціях, а також за допомогою спеціальних засобів актуалізації, що реалізуються як система соціально-психологічних технологій формувального впливу: інформаційних, рефлексивних (збагачення рефлексії), інтерактивних (мозковий штурм, фокусовані інтерв’ю), акціональних (дослідження дією, надання повноважень, розвиток спроможностей, рольові та ділові ігри), перформативних (соціодрама, психодрама) та інших.

 3. Інструментом реалізації системи означених технологій є комунікація, спеціально організована і заснована на засадах соціального оптимізму, лише за цих умов спільний досвід застосування, «вправляння» у соціальному оптимізмі вироблятиметься якнайуспішніше.

В умовах організаційної комунікації, тобто обміну інформацією, емоціями, інтеракціями, ці індивідуальні і групові моделі можуть «інтегруватися», «притиратися», «коригуватися», набувати спільного змісту. І, відповідно, вони стають не тільки особистісно значущими, а й спільними для керівника соціального закладу і організації загалом.

4. Система технологій із формування соціального оптимізму має впроваджуватися на всіх рівнях внутрішньоорганізаційної комунікації: міжколегіальному; адміністративно-управлінському.

Система відповідних заходів може бути ефективною за умови їхньої реалізації на всіх рівнях внутрішньоорганізаційної комунікації, а також за умови ефективних зв’язків із іншими суб’єктами суспільного процесу (іншими організаціями, суспільством загалом).

Отже, формування соціального оптимізму як складової організаційної культури та корекція уявлень передбачають системне застосування усієї множини соціально-психологічних технологій та залучення якомога більшої кількості соціальних суб’єктів із позитивним досвідом соціального оптимізму.

 За таких умов соціальний оптимізм, імовірно, може стати базовим елементом і поліфункціональним чинником організаційної культури, а також чинником його успішного розвитку та позитивного іміджу на ринку соціальних послуг.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Великий тлумачний словник сучасної української мов / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
2. Верховод І.О. Теоретичні основи ідентифікації та принципи реформування соціальної сфери економіки сучасної України / І.О. Верховод // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 6. – С. 28–37.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
4. Економічна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ecodn.info/text/Econom/encyclo/ str/E-758.htm.
5. Зінь Е.К. Регіональна економіка / Е.К. Зінь. – К. : Професіонал, 2008. – 528 с.
6. Козак В.Є. Трансформація економічних відносин в соціальній сфері / В.Є. Козак // Соціальна сфера в перехідній економіці : зб. наук. праць / ред. кол.: В.М. Новиков (відп. ред.) та ін. – К., 2000. – 132 с.
7. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) : [монографія] / В.І. Куценко ; за наук. ред. Б.М. Данилишина. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2008. – 818 с.
8. Лазутіна Л.О. Економічна сутність категорії «соціальна сфера» / Л.О. Лазутіна // Вісник Сумського національного аграрного університету. Фінанси і кредит. – 2013. – № 1. – С. 150–154.
9. Орлатий М.К. Соціальна сфера та економічний механізм регулювання її розвитку : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / М.К. Орлатий ; Ін-т аграр. економіки УААН. – К., 1999. – 39 с.
10. Пакуліна А.А. Дослідження особливостей соціальної сфери України в умовах глобалізації економіки та аналіз трансформації її інституційного середовища / А.А. Пакуліна, Г.С. Пакуліна // Економічний простір. – 2014. – № 84. – С. 80–88.
11. Підлипна Р.П. Соціальна сфера в контексті її функціонування / Р.П. Підлипна // Вісник Львівської комерційної академії. Серія: економічна. – 2015. – Вип. 48. – С. 62–65.
12. Соціальна політика / [В.А. Скуратівський, О.М. Палій, Е.М. Лібанова]. –К. : Видавництво УАДУ, 1997. – 360.
13. Царук І.М. Теоретичні підходи щодо визначення соціальної сфери як складової економіки та її функцій / І.М. Царук // Економіка. Управління. Інновації. – 2009. – № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\_2009\_1\_18.
14. Центр перспективних соціальних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://cpsr.org.ua.
15. Ягодка А.Г. Соціальна інфраструктура і політика : [навчальний посібник] / А.Г. Ягодка. – К. : КНЕУ, 2000. – 212 с.
16. Соціальний оптимізм як чинник організаційної культури сучасного університету / О. Р. Рафіков / Правничий вісник Університету «КРОК». – Вип. 25. – К., 2016. – С. 234-240.
17. Соціальний оптимізм як психологічний механізм ціннісної взаємодії з референтним оточенням / О. Р. Рафіков, О. В. Петрунько // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. – Випуск 12. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. – 2016. – С. 170–179.
18. Імпліцитна модель соціального оптимізму у свідомості: досвід емпіричної реконструкції / О. Р. Рафіков, О. В. Петрунько // Проблеми політичної психології: збірник наукових праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К. : Міленіум, 2016. – Вип. 4 (18)). – С. 213-226.
19. Вивчення уявлень про соціальний оптимізм за допомогою констатувального експерименту / О. Р. Рафіков // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2016. – Вип. 3. – С. 99-103.
20. Соціальний оптимізм у дослідженнях соціологів та соціальних психологів / О. Р. Рафіков // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2015. – Вип. 3-4. – С. 78-81.
21. Соціальний оптимізм як чинник конкурентоздатності організації: оцінка експертів / О. Р. Рафіков // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2017. – Вип. 1. – С. 65-68.
22. Уявлення студентів про соціальний оптимізм / О. Р. Рафіков // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2016. – Вип. 1. – С. 65-68.
23. Теоретичні основи вивчення соціального оптимізму / О. Р. Рафіков // Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки : матеріали V щоріч. Всеукраїнської наук.-практ. конференції 9 квітня 2015 р. м. Київ / Міністерство освіти і науки України, Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, Благодійний фонд сприяння освіти імені Бориса Грінченка. – Київ, 2015. – С. 288-293.
24. Оптимізм у дослідженнях студентства / О. Р. Рафіков // Матеріали VІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»: Зб. наук. праць. – Переяслав-Хмельницький, 2015. – Вип. 6. – С. 38-40.
25. Переконання як передумова виникнення соціального оптимізму / О. Р. Рафіков // Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки: матеріали VІ щоріч. Всеукраінської наук.-практ. конференції 21 квітня 2016 р. / Міністерство освіти і науки України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Благодійний фонд сприяння освіти імені Бориса Грінченка. – К.: Київ, 2015. – С. 122-128.
26. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Д.В. Джонсон; пер. з англ. В. Хомика. – К.: КМ Академія, 2003. – 288 с.
27. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: навч. посібник / В.С. Лозниця. – К.: КНЕУ, 1997. – 248 с.
28. Максименко С.Д. Основи генетичної психології / С.Д. Максименко. – К.: НПУ Перспектива, 1998. – 543 с.
29. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.
30. Хоронжий А.Г. Соціальне управління: навчальний посібник / А.Г. Хоронжий. – Львів: Магнолія 2006, 2010. – 290 с.
31. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: наук.-практ. посібник / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
32. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: навчальний посібник / І.М. Цимбалюк. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.
33. Яцура В.В. Менеджмент: навч. посіб. / В.В. Яцура, О.П. Жук. – Львів: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 444 с.
34. Андрушків Б. М., Кузьмін О. Е. Основи менеджменту. – Львів: Світ, 1995.
35. Еірняк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум. – К.: «Магнолія плюс»; Львів: «Новий світ», 2003.
36. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнес. – К.: Лібра, 1999.
37. Мармаза О. І. Мотивація та стимулювання персоналу як підґрунтя якості управління / О.І. Мармаза // Управління школою. – 2003. – № 16-18. – С. 62-66.
38. Мармаза О. І. Про того, хто веде до успіху інших / О.І. Мармаза // Постметодика. – 2002. – № 2-3. – С. 101-104.
39. Маркіна І.А. Менеджмент підприємства. – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000.
40. MatthewW. Gallagher, Shane J. Lopez, and Sarah D. Optimism Is Universal: Exploring the Presence and Benefits of Optimism in a Representative Sample of theWorld. Journal of Personality 2013. – P. 429–440.
41. Bandura. A. Social cognitive theory: An agentic perspective. Annual Review of Psychology, 2000. – P. 1–26.
42. Vallone R. P., Griffin D. W., Lin S., & Ross L. Overconfident prediction of future actions and outcomes by self and others. Journal of Personality and Social Psychology, 1990. – P. 582–592.
43. Лепський М.А. Взаємозв’язок оптимізму та песимізму у світогляді на етапі становлення загальносвітової цивілізації // Людина і політика. Український соціально-гуманітарний журнал. – №4(10). – Київ, 2000. – С. 70-77.
44. Лепський М.А. Поняття “проблема” як критерій оцінки соціальних перспектив України // Людина і політика. Український соціально-гуманітарний журнал. – №6(12). – Київ, 2000. – С. 2-7.
45. Лепський М.А. Процес глобалізації і сучасний вибір України // Нова парадигма. – 2002. – Вип. 26. – С. 59-66.
46. Лепський М.А. Якість життя як критерій формування оптимістичної перспективи // Культурологічний вісник. Науково-теоретичній щорічник Нижньої Наддніпрянщини. – Запоріжжя, 2006. – Вип. 16. – С. 82-88.
47. Лепський М.А. Взаємозв’язок оптимізму та песимізму в моделюванні соціальної перспективи // Методологія соціального пізнання: здобутки й проблеми. Матер. Всеукр. наук.-теор. конф. 25 травня 2005. – Київ-Запоріжжя: Просвіта, 2005. – С. 213-215.
48. Бех В.П., Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціальна робота і формування громадянського суспільства : монографія / Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2008. 599 с.
49. Соціальна робота в Україні: перші кроки / ред. В.І. Полтавця. Київ: КМ Academia, 2000. 236 с.
50. Соціальні послуги на рівні громади для осіб з інтелектуальною недостатністю / Н.А. Бастун та ін.; за ред. акад. В.М. Синьова. Київ: Джерела, 2004. 312 с.
51. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навч. посіб. / Чернігів. нац. технолог. ун-т. Чернігів: Десна, 2016. 692 с.
52. Кубицький С.О. Технології соціально-педагогічної роботи в зарубіжних країнах: навч. посіб. / Київ: Міленіум, 2015. 300 с.
53. Кузьменко Т.М. Соціологія: навч. посіб. / Київ: Центр учбової літератури, 2010. 320 с.
54. Кучеренко І.М. Організаційно-правові форми юридичних осіб публічного права. Університетські наукові записки. Хмельницький, 2007. №2(22). С. 134-146
55. Кучеренко І.М. Організаційно-правові форми юридичних осіб приватного права: монографія. Київ: Аста, 2004. 328 с.
56. Маркетинг соціальних послуг: навчальний посібник / В.Г. Воронкова та ін.; під ред. В.Г. Воронкової. Київ: Професіонал, 2008. 576 с.
57. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. / уклад.: В.В. Яременко, О.М. Сліпушко. Київ: АКОНІТ, 2006. Т.1. 928 с.
58. Звіт-моніторинг системи соціальних послуг в Україні [Електронний ресурс] / Бюро соціальних та політичних розробок. - 2015. - Режим доступу : <http://bureau.in.ua/downloads/social-reform/reportua.pdf>.
59. Осадчук О.П. Наукові підходи до визначення поняття «якість» // Наукові праці НУХТ. - 2012. - № 44. - С.155-159.
60. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ІSО 9000:2015, IDT): ДСТУ ІSО 9000:2015. - К.: ДП «УкрНДНЦ», 2016. – 45 с. - (Національний стандарт України).
61. Артеменко В.С., Ольшанський О.В. Проблеми управління якістю послуг на підприємствах сфери обслуговування. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\_nbuv/cgiirbis\_64.exe?](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe) C21COM= 2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\_FILE\_DOWNLOAD=1&Image\_file\_name=PDF/esprstp\_2013\_2(2)\_\_39.pdf
62. Сич Т.В. Управління якістю соціальних послуг: [навч. посібник для магістрантів спец. «Управління соціальним закладом»» / Т.В. Сич; Держ. закл. «ЛНУ імені Тараса Шевченка». – Х : ООО «Цифра принт», 2016. – 252 с.
63. Артеменко І. Е. Підготовка менеджерів соціальної роботи до застосування кейс-менеджменту у роботі з клієнтами / І. Е. Артеменко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – Вип. 1 (8) 2014. – С. 12–19.
64. Бех В. П. Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни : монографія / В. П. Бех, Ю. В. Бех, С. М. Попов ; за наук. ред. В. П. Беха. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. – 572 с.
65. Вступ до соціальної роботи : навчальний посібник / за заг. ред. Т. І. Бутченка та А. О. Ярощенко. – Запоріжжя : КСК-Альянс, 2014. – 120 с.
66. Соціальний захист населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/ druk/publicat/kat\_u/2015/zb/06/zb\_ sznu\_14.zip.
67. Сич. Т. В. Особливості управління соціальними закладами / Т. В. Сич // Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – 2013. – № 3–4. – С. 159–167.
68. Fisher E. A. Motivation and Leadership in Social Work Management: A Review of Theories and Related Studies / E. A. Fisher // Administration in Social Work (Online) Journal homepage [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.tandfonline.com/loi/wasw20.
69. Mintzberg H. Structure in five: designing effective organizations / H. Mintzberg. – New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1993. – 312 p.
70. Stapenhurst T. The Benchmarking Book: A How-to-Guide to Best Practice for Managers and Practitioners / T. Stapenhurst. – Oxford : Elsevier Linacre House, 2009. – 496 p.