

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.7.13>

## PRAKTYKI SPOŁECZNO-ZARZĄDCZE W SYSTEMIE ZARZĄDZANIA PRACĄ SOCJALNĄ: KONCEPTUALIZACJA POJĘCIA

**Vasyl Popovych**

*doktor nauk filozoficznych, profesor  
profesor Katedry Pracy Socjalnej i Psychologii  
Narodowego Uniwersytetu „Politechnika Zaporoska” (Zaporoże, Ukraina)  
ORCID ID: 0000-0002-9288-3765  
popovic.vasil@gmail.com*

**Tetiana Novak**

*aspirantka Katedry Pracy Socjalnej i Psychologii  
Narodowego Uniwersytetu „Politechnika Zaporoska” (Zaporoże, Ukraina)  
ORCID ID: 0000-0002-1591-3094  
novak.tetiana@gmail.com*

**Adnotacja.** W artykule zdefiniowano koncepcyjną analizę pojęcia „praktyk społeczno-zarządczych” w kontekście badań nad systemem zarządzania pracą socjalną, co wynika z obiektywnej potrzeby opracowania nowoczesnego modelu zarządzania w dziedzinie pracy socjalnej. Zarządzanie pracą socjalną jest przedstawiane jako praktyczna działalność menedżerska, jako system zarządzania pracą socjalną na poziomie makro-, mezo- i mikro-, jako proces planowania, motywowania, wdrażania i kontroli decyzji zarządczych. Praktykę społeczno-menedżerską definiuje się jako społeczną interakcję społecznych podmiotów zarządzania (jednostek, grup, społeczności, organizacji, społeczeństwa) w wymiarze czasoprzestrzennym, co zapewnia zrównoważone funkcjonowanie i zarządzanie instytucjami społecznymi. Udowodniono, że praktyki społeczno-zarządcze w systemie zarządzania pracą socjalną działają jako sposoby realizacji działań społeczno-zarządczych, które powstają w wyniku interakcji społecznych podmiotów zarządzania w zakresie świadczenia usług socjalnych, które są realizowane w wymiarze poznawczo-interpretacyjnym, wartościowo-motywacyjnym, organizacyjno-procesowym, komunikacyjnym i aktywno-behawioralnym.

**Słowa kluczowe:** praca socjalna, usługi socjalne, zarządzanie, zarządzanie społeczne, zarządzanie pracą socjalną, praktyki społeczne, praktyki społeczno-zarządcze.

## SOCIAL MANAGEMENT PRACTICES IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF SOCIAL WORK: CONCEPTUALIZATION OF THE CONCEPT

**Vasyl Popovych**

*Doctor of Philosophy Science, Professor,  
Professor of the Department of Social Work and Psychology  
National University «Zaporizhzhia Polytechnic» (Zaporizhzhia, Ukraine)  
ORCID ID: 0000-0002-9288-3765  
popovic.vasil@gmail.com*

**Tetiana Novak**

*Postgraduate Student at the Department of Social Work and Psychology  
National University «Zaporizhzhia Polytechnic» (Zaporizhzhia, Ukraine)  
ORCID ID: 0000-0002-1591-3094  
novak.tetiana@gmail.com*

**Abstract.** The article provides a conceptual analysis of the concept of "social management practices" in the context of the study of the management system of social work, which is due to the objective need to develop a modern management model in the field of social work. The management of social work is presented as a practical management activity, as a system of social work management at the macro, meso, and micro levels, as a process of planning, motivation, implementation, and control of management decisions. Social management practice is defined as the social interaction of social management subjects (individuals, groups, communities, organizations, society) in the space-time dimension, which ensures the stable functioning and management of social institutions. It is proved that social management practices in the management system of social work act as ways of implementing social management actions that are formed as a result of the interactions of social management subjects in the field of providing social services, which are implemented in the cognitive-interpretive, value-motivational, organizational-procedural, communicative and activity-behavioral dimensions.

**Key words:** social work, social services, management, social management, social work management, social practices, social management practices.

## СОЦІАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКІ ПРАКТИКИ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ

**Василь Попович**

*доктор філософських наук, професор,  
професор кафедри соціальної роботи та психології  
Національний університет «Запорізька політехніка» (Запоріжжя, Україна)  
ORCID ID: 0000-0002-9288-3765  
popovic.vasil@gmail.com*

**Тетяна Новак**

*аспірантка кафедри соціальної роботи та психології  
Національний університет «Запорізька політехніка» (Запоріжжя, Україна)  
ORCID ID: 0000-0002-1591-3094  
novak.tetiana@gmail.com*

**Анотація.** В статті визначено здійснено концептуальний аналіз поняття «соціально-управлінські практики» в контексті дослідження системи менеджменту соціальної роботи, що обумовлено об'єктивною потребою в розробленні сучасної моделі управління у сфері соціальної роботи. Представлено менеджмент соціальної роботи як практичну управлінську діяльність, як систему управління соціальною роботою на макро-, мезо- і мікрорівнях, як процес планування, мотивації, реалізації та контролю управлінських рішень. Соціально-управлінську практику визначено як соціальну взаємодію соціальних суб'єктів управління (індивідів, груп, спільнот, організацій, суспільства) у просторово-часовому вимірі, що забезпечує усталене функціонування й управління соціальними інститутами. Доведено, що соціально-управлінські практики в системі менеджменту соціальної роботи виступають як способи реалізації соціально-управлінських дій, що формуються в результаті взаємодії соціальних суб'єктів управління у сфері надання соціальних послуг, які реалізуються у когнітивно-інтерпретаційному, ціннісно-мотиваційному, організаційно-процесуальному, комунікативному і діяльнісно-поведінковому вимірах.

**Ключові слова:** соціальна робота, соціальні послуги, управління, соціальне управління, менеджмент соціальної роботи, соціальні практики, соціально-управлінські практики.

**Вступ.** Зростання попиту на ринку соціальних послуг, поява нових учасників ринку соціальних послуг, окрім держави, зростання кількості людей, які потребують соціальної допомоги – все це вимагає вдосконалення умов професійної діяльності соціальних працівників, перегляду системи управління соціальною роботою. В нових економічних умовах все більш актуальною є ідея впровадження в соціальну роботу такого виду управління як менеджмент. Виникає нагальна потреба розвитку системи менеджменту соціальної роботи для надання допомоги різноманітним категоріям клієнтів соціальних служб. Менеджмент соціальної роботи здійснюється в суб'єкт-суб'єктній площині і у вимірі соціального управління, що виявляється у специфіці соціальних практик взаємодії в управлінні сферою соціальної роботи на всіх рівнях. Тому категорією, що дозволяє вивчити особливості менеджменту соціальної роботи виступають соціально-управлінські практики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасним проблемам менеджменту соціальної роботи як напрямку соціального управління присвячені праці таких науковців як: Я. Белевцова, В. Бех, Р. Гребя, Є. Дедов, К. Дубич, Л. Колбіна, Ж. Мельник, О. Песоцька, Я. Раєвська, Т. Тернавська, Г. Тимошко, В. Троциньський, М. Туленков, Т. Семигіна, Г. Слозанська, О. Холостова та ін. Однак в спеціальній літературі приділяється недостатня увага дослідженню особливостей соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи. У зв'язку з цим, виникає об'єктивна потреба в розробленні системи менеджменту соціальної роботи на основі вивчення соціально-управлінських практик як моделі управлінської діяльності у сфері соціальної роботи.

**Формулювання цілей статті.** Мета дослідження – здійснити концептуальний аналіз поняття «соціально-управлінські практики» в контексті дослідження системи менеджменту соціальної роботи.

**Основна частина.** Менеджмент соціальної роботи як галузева складова соціального управління визначається структурно-функціональними особливостями і змістовими завданнями самої соціальної роботи, з одного боку, так і специфікою управлінської діяльності і поведінки соціальних суб'єктів управління інституціями з надання соціальних послуг, з іншого. Тому для розуміння системи менеджменту соціальної роботи є необхідним розуміння сутності соціальної роботи як практичної діяльності. Серед різних тлумачень соціальної роботи можна виділити три основні парадигмальні групи, які широко розповсюджені у вітчизняних наукових дослідженнях: по-перше, соціальна робота розглядається як інструмент реалізації державної політики взагалі, і соціальної політики через створення механізму соціального забезпечення, зокрема; по-друге, соціальна робота передбачає (як основне завдання) надання соціальної допомоги і підтримки населенню, окремим групам та особам у важких та кризових ситуаціях; по-третє, соціальна робота виступає переважно у формі надання соціальних послуг; по-четверте, соціальна робота розглядається як допомога у виявленні та реалізації внутрішніх ресурсів можливостей індивіда або групи осіб у різних суспільних ситуаціях (Лециньський О.П., 2021:21).

Цікавим з науково-практичної точки зору є міжнародне визначення соціальної роботи, яке дістало назву «глобального визначення професії соціальної роботи»: «Соціальна робота – це заснована на практиці професія та академічна дисципліна, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню людей. Центральне місце в соціальній роботі посідають принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності та поваги до різноманітності. Підкріплена теоріями соціальної роботи, соціальними і гуманітарними науками, а також місцевими знаннями соціальна робота залучає людей і структури для вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту. Наведене вище визначення може бути посилене на національному та/або регіональному рівнях» (Семигіна Т., 2020:13).

Виділені інтерпретаційні підходи до розуміння соціальної роботи об'єднує той факт, що діяльність у сфері соціальної роботи потребує управління, а саме моделі управління, причому на різних його рівнях, де керуючими соціальними суб'єктами управління виступають держава і державні органи управління, керівники соціальних служб, самі соціальні працівники і взаємодія між ними.

Для визначення сутнісних ознак системи менеджменту соціальної роботи розглянемо різні підходи вітчизняних науковців, які досліджують менеджмент як один із видів соціального управління. Це дасть можливість прослідкувати специфічні характеристики менеджменту як об'єкта управління в соціальній роботі та важливої складової професійної діяльності соціального працівника (специфіка менеджменту в діяльності соціального працівника проявляється у здійсненні управління в системі «людина–людина», коли один суб'єкт управляє іншим суб'єктом).

Як визначає Г. Тимошко, менеджмент соціальної роботи – це «свідомий системний вплив на процес і результат організації соціальної служби... шляхом оптимального використання ресурсів клієнта та соціальної служби різних форм власності, прийняття конкретного рішення щодо мети, завдання соціальної роботи з окремим випадком або набором факторів соціальної проблеми» (Тимошко Г.М., 2011:7). На процесуальному аспекті наголошують у своєму визначенні Н. Коляда і Н. Левченко, відзначаючи, що менеджмент соціальної роботи – це процес планування, мотивації та контролю, необхідний для формулювання й досягнення цілей організації з надання соціальних послуг (Коляда Н.М., Левченко Н.В., 2017:119). Схоже визначення надає і М. Лехолетова, додаючи, що менеджмент соціальної роботи представляє собою процес, спрямований на планування та ухвалення оптимальних управлінських рішень щодо соціальної допомоги та соціального захисту отримувачів соціальних послуг (Лехолетова М., 2021:54). А у визначенні О.Козуб менеджмент соціальної роботи виступає як управлінська діяльність, заснована на принципах ринкових відносин, наукової методології і сталого розвитку (як раціонального використання матеріальних, людських та інших ресурсів) (Козуб О.О., 2012:72).

Аналіз наведених визначень менеджменту соціальної роботи дозволяє виділити його сутнісні характеристики: по-перше, це практична управлінська діяльність соціальних суб'єктів; по-друге, реалізується на рівні всієї системи соціальної роботи в державі, на рівні установ і організацій соціальної роботи, на рівні отримувачів соціальних послуг; по-третє, включає в себе процес планування, мотивації, реалізації та контролю управлінських рішень. Отже, менеджмент соціальної роботи – це, насамперед, управлінська діяльність, яка відтворюється у формі соціальних практик.

Класичне визначення терміну «практика» запропонував німецький вчений А.Реквіц: «Практика – це рутинізований тип поведінки, який містить деяку кількість взаємопов'язаних елементів: форми тілесної активності, форми ментальної активності, речі та їх використання, а також фонове знання у формі розуміння, знання-як, емоційні стани та мотиваційне знання» (Reckwitz A., 2002:249). Вслід за автором, А. Недзельський, вказує на те, що «практика – це впорядкований набір рутин, унікальна комбінація яких і утворює той образ дій, мислення й відчуттів, відповідних певній ситуації, який виступає елементарною частинкою неперервного (від)творення суспільного порядку, а отже – й суспільства» (Недзельський А.О., 2012:32). Таким чином, поняття практик використовують для пояснення дій індивідів та взаємодій між ними, що притаманне сфері управління як в системі «суб'єкт-суб'єктних відносин», так і в сфері соціального управління взагалі, але, на нашу думку, таке розуміння поняття «практика» нівелює усвідомлений характер дій соціальних суб'єктів в здійсненні управлінської діяльності, хоча і вказує на її відтворювальний характер. Отже, за змістом практика має насамперед суспільний характер, тому набула статусу соціально-діяльнісного явища.

В цьому аспекті, для розуміння категорії «соціально-управлінські практики» звернемося до аналізу соціологічних теорій соціальних практик. Як відмічає Н. Баліч, у сучасних соціальних науках соціальні практики інтерпретують як: 1) сукупність прийнятих у культурі (традиційних) способів діяльності або дію «за звичкою», дотримання правила, поведінку, що має ритуальний характер; 2) форму соціальної активності, процес-діяльність, що має перетворювальний соціальний характер; 3) функцію-діяльність, спрямовану на набуття позитивного соціального досвіду й реальної дії в суспільстві; 4) конкретні соціальні інститути (технології реалізації) (Баліч Н., 2013: 70).

В соціальних науках поняття «соціальні практики» досить змістовно розкрито в працях як зарубіжних, так і вітчизняних науковців: П. Бергера, П. Бурдьє, Г. Гарфінкеля, Е. Гідденса, Т. Лукмана, Дж. Міда, Т. Парсонса, Дж. Хоманса, А. Шюца, О. Злобіної, С. Катаєва, А. Лобанової, І. Мартинюка, В. Полторака, О. Резнік, О. Ручки, Л. Сокур'янської, С. Шугальського, М. Шульги та ін.

В таблиці 1 представлено інтерпретацію поняття «соціально-управлінські практики» в контексті різних соціологічних теорій соціальних практик.

**Інтерпретація поняття «соціально-управлінські практики» в контексті різних соціологічних теорій соціальних практик**

| Теорія, автор   | Інтерпретація поняття «соціально-управлінська практика»   |
|---|---|
| Теорія соціальної дії<br>Т. Парсонс                           | послідовність управлінських дій акторів на основі ціннісно-нормативної системи і статусно-рольової структури певної соціальної системи, що існує у конкретному просторово-часовому вимірі   |
| Символічний інтеракціонізм<br>Дж. Мід                         | соціальна взаємодія суб'єктів управління через інтерпретацію символічно-значеннєвого простору, в якому власне здійснюється управлінська діяльність і поведінкові реакції об'єктів управління  |
| Теорія соціального обміну<br>Дж. Хоманс                       | соціальна взаємодія соціальних акторів, вмотивованих на раціональний аспект отримання соціальної вигоди в системі управлінських відносин  |
| Структуралістський конструктивізм<br>П. Бурд'є                | практики, які конструюються всередині різних полів через породжувальні принципи (габітус) управління, враховуючи вплив різноманітних факторів у двох взаємозалежних вимірах – об'єктивному й суб'єктивному                            |
| Теорія структурації<br>Е. Гіденс                              | сукупність соціальних дій керуючих акторів, що є основою системи зразків соціальної взаємодії його суб'єктів, яка відтворюється через інституціоналізацію й нормативну систему структури, в якій здійснюється управлінська діяльність |
| Феноменологічний підхід (соціологія повсякденності)<br>А. Шюц | практика заснована на інтерпретації досвіду та створенні нових смислів взаємодії, яка відображає смислову природу соціальних дій і взаємодій індивідів в управлінському вимірі  |
| Теорія соціального конструктивізму<br>П. Бергер, Т. Лукман    | загальна для індивіда (соціальної групи, спільноти) схема типізації соціальної взаємодії в системі управлінських відносин   |

Таким чином, узагальнюючи основні положення наведених теорій соціальних практик, можна визначити соціально-управлінську практику як соціальну взаємодію соціальних суб'єктів управління (індивідів, груп, спільнот, організацій, суспільства) у просторово-часовому вимірі, що забезпечує усталене функціонування й управління соціальними інститутами. Для соціально-управлінських практик характерні стійкість, можливість відтворення, масовість, нормативність і дуальність структури: з одного боку, вони детерміновані соціальним середовищем, з іншого – впливають на середовище, змінюючи його структуру. Отже, концептуалізація поняття «соціально-управлінська практика» надає змогу подати її як культурно зумовлені способи реалізації соціально-управлінських дій, що формуються в результаті взаємодій соціальних акторів (індивідів, соціальних груп), насамперед, завдяки механізмам габітуалізації та інституціоналізації, які: 1) детерміновані соціально-статусними та нормативно-ціннісними регуляторами; 2) зумовлені наявністю в соціальних акторів ресурсів соціального, економічного, політичного та культурного капіталів; 3) впорядковані в просторі та часі, прив'язані до певного контексту й фону; 4) систематизуються відповідно до актуального статусу та пов'язаного з ним рольового репертуару керуючих суб'єктів; 5) функціонують як загальні схеми типізації й інтерпретації соціальної поведінки та взаємодії в системі управлінських відносин; 6) відтворюються в різних соціально-культурних підпросторах і соціальних полях; 7) реалізуються у когнітивно-інтерпретаційному, ціннісно-мотиваційному, організаційно-процесуальному, комунікативному і діяльнісно-поведінковому вимірах.

Як показав аналіз інтерпретаційних підходів до розуміння соціально-управлінських практик, в їх основі лежить соціальна взаємодія суб'єктів і об'єктів управління, а у випадку соціальної сфери суб'єкт-суб'єктна взаємодія як система управлінських взаємовідносин. Таким чином, соціальна взаємодія відображає взаємовідносини між індивідами та соціальними групами, між соціальними групами та організаціями різних рівнів функціонування її як системи, а тому і лежить в основі системи управління, що здійснюється через соціально-управлінські практики керуючих суб'єктів відповідно соціально прийнятних ціннісно-нормативних і статусно-рольових моделей поведінки в суспільстві в певному просторі і часі.

Отже, соціально-управлінські практики здійснюються і відтворюються соціальними суб'єктами управління. В системі менеджменту соціальної роботи суб'єкти управління відповідають рівням функціонування менеджменту соціальної роботи (макро-, мезо- і мікрорівні) і рівням управління (стратегічний, оперативний і тактичний рівні).

Для конкретизації дослідницького напрямку стисло виділимо основні соціальні суб'єкти управління в системі менеджменту соціальної роботи, які можна розглядати як участь всіх секторів суспільства: державного, громадського, приватно-комерційного. Такий поділ закріплений у Законі України «Про соціальні послуги», в якому визначені категорії надавачів соціальних послуг, які і виступають соціальними суб'єктами управління в системі менеджменту соціальної роботи (Закон України, 2019): 1) до державного (комунального) сектору належать уповноважені органи системи управління надання соціальних послуг, установи/заклади надання соціальних послуг (стаціонарні, реабілітаційні, тимчасового перебування), керівники таких закладів, соціальні працівники; 2) до недержавного сектору – підприємства, установи, організації, громадські об'єднання, благодійні, релігійні організації, фізичні особи-підприємці та фізичні особи, які надають соціальні послуги без здійснення підприємницької діяльності.

Отже, виділення суб'єктів менеджменту соціальної роботи може бути здійснено на трьох ієрархічних рівнях: макрорівні, мезорівні і мікрорівні. На макрорівні його зміст полягає у взаємодії трьох секторів

суспільства – держави, бізнесу і громадянського суспільства як суб'єктів формування моделі соціальної політики, системи соціального захисту і соціальної роботи як його складової. Основними управлінськими функціями на цьому рівні є: узгодження інтересів різних соціальних груп; зняття і пом'якшення соціальної напруженості і соціальної нерівності в суспільстві; забезпечення соціальних гарантій і умов життєдіяльності; формування ефективної і оптимальної системи соціальної роботи на загальнодержавному рівні. На мезорівні управління соціальною роботою полягає у взаємодії органів місцевого самоврядування, закладів соціального обслуговування і соціальних служб, комерційних організацій соціально відповідального бізнесу, громадських організацій і територіальних громад. Серед функцій на мезорівні можна виділити: організація мережі закладів соціальної роботи з дотриманням принципів доступності і територіальності; контроль за використанням бюджетних і позабюджетних коштів; моніторинг і оцінка якості надання соціальних послуг. На мікрорівні менеджмент соціальної роботи проявляється як взаємодія між надавачем (конкретний заклад соціального обслуговування, керівник, соціальний працівник) і отримувачем соціальних послуг (клієнт закладу соціальної роботи). Основними функціями суб'єктів менеджменту соціальної роботи на цьому рівні є: соціозахисна, адаптивна (реадаптивна) функція і функція соціалізації (ресоціалізації) особистості.

Таким чином, соціально-управлінські практики в системі менеджменту соціальної роботи виступають як способи реалізації соціально-управлінських дій, що формуються в результаті взаємодії соціальних суб'єктів управління у сфері надання соціальних послуг (державні і недержавні надавачі соціальних послуг), що забезпечує усталене функціонування інститутів соціальної сфери; детерміновані соціально-статусними та нормативно-ціннісними регуляторами; функціонують як загальні схеми типізації й інтерпретації соціальної поведінки та взаємодії в системі управлінських відносин; реалізуються у когнітивно-інтерпретаційному, ціннісно-мотиваційному, організаційно-процесуальному, комунікативному і діяльнісно-поведінковому вимірах.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** За результатами теоретичного аналізу концептуальних основ соціально-управлінських практик в системі менеджменту соціальної роботи можна зробити наступні висновки.

– по-перше, менеджмент соціальної роботи визначається як: 1) практична управлінська діяльність соціальних суб'єктів; 2) управління соціальною роботою на рівні держави, установ і організацій соціальної роботи, отримувачів соціальних послуг; 3) процес планування, мотивації, реалізації та контролю управлінських рішень;

– по-друге, соціально-управлінську практику визначено як соціальну взаємодію соціальних суб'єктів управління (індивідів, груп, спільнот, організацій, суспільства) у просторово-часовому вимірі, що забезпечує усталене функціонування й управління соціальними інститутами;

– по-третє, соціально-управлінські практики в системі менеджменту соціальної роботи виступають як способи реалізації соціально-управлінських дій, що формуються в результаті взаємодії соціальних суб'єктів управління у сфері надання соціальних послуг, які реалізуються у когнітивно-інтерпретаційному, ціннісно-мотиваційному, організаційно-процесуальному, комунікативному і діяльнісно-поведінковому вимірах.

Актуальним виявляється вивчення специфіки соціально-управлінських практик суб'єктів менеджменту соціальної роботи на: 1) різних рівнях соціального управління сферою соціальної роботи (макро-, мезо-, мікрорівні); 2) регіональному рівні (як порівняльний аналіз особливостей управління в сфері соціальної роботи в різних регіонах України); 3) рівні територіальних громад (міських і сільських).

#### Список використаних джерел:

1. Баліч Н. Соціальні практики та їхня роль у сучасному суспільстві. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2013. №4. С. 69–78.
2. Закон України «Про соціальні послуги». Відомості Верховної Ради (ВВР). 2019. №18. Ст. 73.
3. Козуб О.О. Менеджмент соціальної роботи як сучасний напрямок управлінської діяльності. Грані. Соціологія. 2012. № 3(83). С. 70–73.
4. Коляда Н.М., Левченко Н.В. Менеджмент соціальної роботи: теоретичний аспект. Цілі сталого розвитку: глобальні та національні виміри: Матеріали. 2017. С. 117–120.
5. Лехолетова М. Методи менеджменту соціальної роботи у діяльності соціального працівника. Соціальна робота та соціальна освіта. 2021. Вип. 2(7). С. 51–60.
6. Лещинський О.П. Методологія менеджменту соціальної роботи. Інноваційний потенціал соціальної роботи в сучасному світі: на межі науки та практики : матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції. Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2021. С. 21–22.
7. Недзельський А.О. Проблема соціального порядку крізь призму рутинізації соціальних практик. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2012. №17. С. 28–36.
8. Семігіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
9. Тимошко Г.М. Менеджмент соціальної роботи: навчальний посібник. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2011. 308 с.
10. Reckwitz A. Toward a Theory of Social Practices. European Journal of Social Theory. 2002. Vol. 5(2). P. 243–263.

#### References:

1. Balich N. (2013). *Sotsial'ni praktyky ta yikhnya rol' u suchasnomu suspil'stvi* [Social practices and their role in modern society]. *Sotsiologiya: teoriya, metody, marketynh*. №4. S. 69–78.

2. Zakon Ukrainy (2019) «Pro sotsial'ni posluhy» [Law of Ukraine "On Social Services"]. Vidomosti Verkhovnoyi Rady (VVR). №18. St. 73.
3. Kozub O.O. (2012). Menedzhment sotsial'noyi roboty yak suchasnyy napryamok upravlins'koyi diyal'nosti [Management of social work as a modern direction of managerial activity]. Hrani. Sotsiologiya. № 3(83). S. 70–73.
4. Kolyada N.M., Levchenko N.V. (2017). Menedzhment sotsial'noyi roboty: teoretychnyy aspekt [Management of social work: theoretical aspect]. Tsili staloho rozvytku: hlobal'ni ta natsional'ni vymiry: Materialy. S. 117–120.
5. Lekholetova M. (2021). Metody menedzhmentu sotsial'noyi roboty u diyal'nosti sotsial'noho pratsivnyka [Methods of management of social work in the activity of a social worker]. Sotsial'na robota ta sotsial'na osvita. Vyp. 2(7). S. 51–60.
6. Leshchyns'kyy O.P. (2021). Metodolohiya menedzhmentu sotsial'noyi roboty [Social work management methodology]. Innovatsiynyy potentsial sotsial'noyi roboty v suchasnomu sviti: na mezhi nauky ta praktyky : materialy I Mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi. Chernihiv : NU «Chernihivs'ka politekhnika». S. 21–22.
7. Nedzel's'kyy A.O. (2012). Problema sotsial'noho poryadku kriz' pryzmu rutynizatsiyi sotsial'nykh praktyk [The problem of social order through the prism of routinization of social practices]. Aktual'ni problemy sotsiologiyi, psykholohiyi, pedahohiky. №17. S. 28–36.
8. Semyhina T. (2020). Suchasna sotsial'na robota [Modern social work]. Kyiv: Akademiya pratsi, sotsial'nykh vidnosyn i turyzmu. 275 s.
9. Tymoshko H.M. (2011). Menedzhment sotsial'noyi roboty: navchal'nyy posibnyk [Management of social work: a study guide]. Nizhyn: Vydavets' PP Lysenko M. M. 308 s.
10. Reckwitz A. (2002). Toward a Theory of Social Practices. European Journal of Social Theory. Vol. 5(2). P. 243–263.