

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, движение по социальной ответственности создаёт потенциальный рынок для услуг социологов. Пока КСО в основном обеспечивают специалисты по менеджменту, но знания и компетенции социологов в большей мере соответствуют смыслу корпоративной социальной ответственности. Проблема практического использования социологов может разрешаться только при отчётливом понимании запросов общества на их специфические знания и умения и активное инициирование использования социологии на рынке социального консалтинга.

Источники и литература

1. Благоев Ю. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности / Ю. Благоев // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Серия 8. – Вып. 2. – 2006. – С. 3–24.
2. Українська мережа Глобального договору ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.globalcompact.org.ua/ua/how2join/participants?page=5>.
3. Акімова І. Соціальна відповідальність українського бізнесу. Результати опитування / І. Акімова, А. Марцінків, О. Осінкіна – К., 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua_wdp_src_csrb05.pdf
4. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : csr-ukraine.org/

Катаєв Станіслав. Соціальна відповідальність як сфера практичної соціології. У суспільстві відчувається дефіцит у розумінні функцій прикладної соціології, що актуалізує розгляд можливості її використання в процесі здійснення програм із корпоративної соціальної відповідальності. Соціологи повинні активніше позиціонувати себе як фахівців у галузі соціального консалтингу, планування, захисту, що розширить сферу застосування праці соціологів і полегшить проблему їх працевлаштування, тобто створить потенційний ринок для послуг професійних соціологів.

Ключові слова: соціальна відповідальність, соціологія, практична соціологія, соціальний консалтинг, функція соціолога в організації.

Kataev Stanislav. Social Responsibility as the Scope of Practice of Sociology. There is an urgent problem of knowledge and skills in the practice of sociologists of social life and production. One of the areas of use of sociology is social responsibility. Task Goal of the article is to discuss problems of social responsibility in the context of practical sociology.

Corporate Social Responsibility is an important focus of the business today. In this connection there is a need for social consultancy, providing services which can be used by sociologists of knowledge and skills. Knowledge of social scientists should be actively involved in social planning, social security and the performance of research, organizational and advisory function of applied sociology in industry.

Key words: social responsibility, sociology, applied sociology, social consulting, sociologist function in the organization.

УДК 316.354

Віктор Савка

Супервізія в управлінні недержавними організаціями соціальної сфери: інституційний аналіз

У роботі здійснено інституційний аналіз супервізії – однієї з технологій управління недержавними соціальними службами. Супервізія як управлінська технологія якісно відрізняється від традиційних підходів до управління, оскільки ґрунтується на принципах партнерства та взаємодопомоги. Це дає змогу максимально використовувати її можливості в громадських соціальних службах й обмежує застосування в державних, які є організаціями бюрократичного типу та, відповідно, ґрунтуються на принципах централізації й підпорядкування.

Ключові слова: супервізія, соціальний інститут, інституційний аналіз, технологія управління, недержавні організації.

Постановка наукової проблеми та її значення. Трансформаційні процеси в нашому суспільстві, виражаються в збільшенні розмаїття соціальних структур та форм їхньої життєдіяльності. Про це свідчить і поява значної кількості громадських організацій, зокрема тих, які працюють у соціальній сфері. Нові актори, зайняті врегулюванням соціальних проблем, не лише ставлять перед собою інноваційні завдання, які відповідають сучасній моделі соціальної політики, але й часто досягають їх нетрадиційними методами, оскільки самі будуються та базують свою діяльність на якісно нових принципах. Зокрема, це стосується й технологій управління громадськими соціальними службами. Тому соціологічний аналіз технологій управління ними – важлива науково-теоретична та прикладна проблема, оскільки дає можливість не лише краще зрозуміти принципи функціонування нових суб'єктів соціальної політики, а й підняти ефективність їхньої діяльності в результаті вдосконалення управлінських технологій.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Дослідженням роботи громадських організацій соціальної сфери та управління ними, оцінкою їхньої ефективності займалися П. Бредшоу, В. Мюррей, К. Камерон, Ю. Бондаренко, Т. Семигіна. Проте в цих публікаціях проблеми супервізії переважно розглядаються побічно, описово. Супервізія стала основним об'єктом уваги в працях В. Робінсон, А. Кадушину, А. Брауна та А. Боурна, саме навчально-методичних посібників для соціальних працівників-практиків, які не присвячені науковому аналізу супервізії як управлінської технології.

Мета й завдання статті. Зважаючи на важливість супервізії як якісно нової технології управління недержавними службами соціальної сфери, котра має значний прикладний потенціал, виникає потреба її інституційного аналізу. Тому мета статті – реалізація таких її завдань, як характеристика супервізії як соціального інституту, налагодження функціонування якого надасть можливість підвищити ефективність роботи громадських соціальних служб, а отже сприятиме не лише результативності соціальної політики, а й нарощенню потужностей громадянського суспільства в нашій країні.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Громадські організації, призначені для «виробництва» та надання соціальних послуг, виступали учасниками регулювання соціальних проблем і в умовах радянського суспільства. Проте, зважаючи на особливості тодішньої моделі суспільно-політичного устрою й самої соціальної політики, вони, поперше, виконували другорядні та допоміжні функції, по-друге, будучи додатком державного апарату, ці утворення фактично набували ознак бюрократичних організацій, утрачаючи сутнісні характеристики власне громадських структур. Це проявилось і в їхньому управлінні, де застосовувалися, зазвичай, такі ж технології, як і у звичайних бюрократичних організаціях. Усе це часто призводило до відсутності стримуючих механізмів для авторитаризму керівників, ігнорування інтересів рядових співробітників і членів організацій, людей, із якими вони працювали при розвинутій централізованій управлінській вертикалі (як зовнішній щодо організації, так і внутрішній), а в результаті – спричиняло неефективність роботи цих структур. Свідченням такого стану речей стали численні проблеми й скандали, із якими зіткнулися після розпаду СРСР такі традиційні громадські організації соціальної сфери як, наприклад, товариства інвалідів.

Громадські організації нового типу зіткнулись у своєму становленні з низкою труднощів, у тому числі пов'язаних із вибором форм і методів діяльності, зокрема здійснення управління. Якісна новизна в роботі цих структур, у т.ч. й в управлінні ними, була зумовлена їхнім принципово новим місцем у суспільстві: 1) вони перестали бути додатком державного апарату, хоча в низці випадків цілком очевидним є прагнення державних органів підпорядкувати їх своєму впливу, стали результатом вияву громадянської активності їхніх членів; 2) практично всі громадські організації, зайняті в соціальній сфері, не входять до якогось єдиного централізованого утворення, є цілком самостійними чи, принаймні, достатньо автономними, а отже, можуть самі обирати технології свого функціонування.

Перед громадськими організаціями, які розпочали свою діяльність у соціальній сфері, постали й нові цілі, для досягнення яких вони були призначені як компоненти вже не державно-бюрократичного апарату управління, а громадянського суспільства. Основним завданням державних соціальних служб, які діють в умовах України переважно в таких сферах, як соціальне забезпечення та соціальне страхування, є створення послуги за рахунок використання виділених їм державою ресурсів (переважно обмежених) та надання її визначеному клієнтові. Ціллю громадських соціальних

служб, які застосовують методи соціальної роботи й самостійно нагромаджують певні ресурси, є створення послуг із залученням самого клієнта через відновлення його вираженого або обмеженого соціального потенціалу та прагнення до позитивних змін. Тому клієнт перестає бути пасивним споживачем послуг, часто сам утягується в співпрацю з організацією-донором.

Ці сутнісні характеристики громадських організацій стали передумовою для їхньої внутрішньої демократичності. Діючи в нових умовах, громадські соціальні служби цілком природно мусять бути більш демократичними щодо своїх співробітників і волонтерів, оскільки потребують від них постійного вияву самостійності та творчості в роботі. Одночасно вони повинні стати достатньо відкритими щодо своїх клієнтів, оскільки нарощувати їхній соціальний потенціал, залучаючи до співпраці, неможливо одночасно дистанціюючись від них, не приймаючи до уваги їхні потреби й інтереси, які, до того ж, часто стосуються й внутрішніх проблем організації.

Специфіка нових соціальних служб виявляється в побудові їхньої роботи на принципі «подвійного партнерства». Він має свій вияв, по-перше, у стосунках із зовнішнім щодо організації суспільним середовищем. Його становлять, передусім, об'єкти соціальної роботи (окремі цільові групи, наприклад люди з девіантною поведінкою, поселенські громади) та органи управління (державні адміністративні й органи громадського самоврядування); по-друге, у внутрішньому середовищі самої організації: взаєминах між її працівниками, волонтерами тощо. Персонал громадських організацій розглядається як єдина команда однодумців, дії якої поєднуються не в результаті адміністративного тиску, а завдяки єдності інтересів і методів роботи. Особливо відчутна така ситуація в громадських соціальних службах, які працюють із неповносправними. Достатньо часто їхніми організаторами та активними учасниками є самі неповносправні чи їхні родичі, які об'єднуються для самодопомоги й взаємної підтримки, а отже створюють внутрішнє достатньо демократичне середовище.

Значна кількість цих організацій виникла за сприяння західних партнерів, переймаючи від них та адаптуючи до вітчизняних реалій нові технології не лише роботи з клієнтами, але й управління. Важливе місце серед них зайняла супервізія. У перекладі з англійської супервізія (*supervision*) означає «надзвичайне бачення», тобто здатність поглянути на певну проблему очима іншого – того, хто має вищий рівень кваліфікації та більший досвід виходу з аналогічних проблемних ситуацій. Загалом під супервізією в практиці соціальної роботи розуміється підтримка, яка надається одним з учасників процесу, котрий володіє достатньо розвинутим потенціалом (фахові знання, уміння та навички, досвід і їхню здатність реалізувати в практичній діяльності), іншому, потенціал якого розвинутий меншою мірою, задля ефективного здійснення ним своїх професійних функцій, а отже й успішного врегулювання проблеми. Залежно від ракурсів, у яких розглядалися проблеми супервізії, дослідники акцентували свою увагу на її різних аспектах, виділяючи певні види супервізії. Наприклад, В. Робінсон наголошує на навчальному вимірі цього явища, визначаючи супервізію як «навчальний процес, у якому людина, озброєна відповідними знаннями й навиками, приймає відповідальність за навчання іншої людини, котра володіє меншим набором таких знань і вмінь» [3, 53].

Ще одним видом є супервізія безпосередньо в процесі створення та надання послуг, тобто допомога більш досвідченого колеги своєму партнеру (співробітник організації чи волонтер) на їхньому робочому місці, під час виконання ними фахових обов'язків. Вона включає не лише навчання, але й дії, безпосередньо спрямовані на підтримку колеги, який на практиці виконує свої обов'язки.

Обидва аспекти супервізії відображені у визначенні її завдань, поставлених А. Кадушним: «...супервізор виконує адміністративну, навчальну та підтримуючу функції у взаємодії із супервізованим...» [4, 21]. Іншими словами, у кожному із видів супервізії завжди присутній (і при тому важливий) компонент управління. Це дає нам підставу зробити висновок про те, що сама супервізія, незважаючи на її різноманітні варіанти, завжди виступає як управлінська технологія. При тому, незважаючи на різноманітність як ситуацій, у котрих супервізія здійснюється, так і її видів, форм, вона завжди є до певної міри організованою та стандартизованою практикою взаємодій, яка має стабільне змістовне наповнення.

Розуміючи соціальні інститути як сформовані стандарти взаємодії, конвенціоновані в певних суспільних середовищах раціоналізовані варіанти поведінки, спрямовані на досягнення значимих потреб оптимальним для всіх зацікавлених сторін способом, що відповідає їх класичним

трактуванням у Т. Веблена, У. Гамільтона, Д. Норта, можемо стверджувати, що супервізія – це одночасно управлінська технологія та один із соціальних інститутів. Тому для її соціологічного аналізу може бути застосований інституційний підхід. Його переваги полягають у можливості зрозуміти соціальну сутність феномену, його місце в системі однопорядкових явищ і, відповідно, зв'язки з іншими аналогічними практиками, а отже, застосовуючи ці знання на практиці, ураховувати переваги та слабкі сторони кожного з них і на цій основі обрати такий арсенал соціальних технологій, який дасть змогу оптимально врегулювати проблему.

Першою ознакою інституту як соціального феномену є його належність до сфери так званої «соціальної динаміки», тобто інститут завжди виступає як взаємодія між певними об'єктами та суб'єктами. Розмежування на суб'єкт (супервізор) й об'єкт (супервізований) із відповідним визначенням їхніх статусів та ролей, полів компетенції цілком очевидне: «Супервізор, – зазначає А. Кадушин, – є членом управлінського складу організації, володіє делегованою владою скеровувати, координувати, підсилювати та оцінювати розв'язання завдань супервізованими» [4, 21]. Суб'єктами виступають достатньо досвідчені й висококваліфіковані соціальні працівники, які отримують повноваження від організації на здійснення супервізії, а об'єктами стають певні організації в цілому чи групи їхніх працівників, волонтерів, практикантів. У цьому випадку можна говорити про супервізію, спрямовану на групу, яка передбачає управління певним колективом. Об'єктом супервізії може виступати й конкретний функціонер організації чи волонтер (індивідуально спрямована супервізія).

При цьому така взаємодія завжди має характер стандартизованої діяльності, вона є усталеною, такою, що повторюється в однотипних ситуаціях, можливо й набуваючи різноманітних форм (поділ супервізії на певні типи, види відповідно до визначених критеріїв), проте завжди зберігаючи власне сутнісне наповнення.

Цю сутність супервізії можливо охарактеризувати способом означення її цілей та принципів, на яких вона ґрунтується.

Супервізія, як і кожен соціальний інститут, спрямована на досягнення певних суспільно значимих цілей, якими можуть виступати: 1) нарощення фахового потенціалу супервізованих, підвищення ефективності їхньої роботи як самостійних (певна організація) чи автономних (група працівників служби або її окремі функціонери, волонтери) одиниць; 2) регулювання відносин між членами організації, яка надає соціальні послуги, а отже нарощення сукупного потенціалу служби; 3) урегулювання взаємин між певними організаціями та їхніми партнерами, що дає змогу забезпечити результативність проекту, до виконання якого залучається консорціум організацій. При цьому супервізія завжди спрямована на досягнення цілі, яка є комплексною за своїм характером, а отже передбачає розв'язання низки завдань. Серед них варто виділити такі: 1) морально-етична підтримка, насаження певного суб'єкта, зайнятого врегулюванням проблеми, прищеплення йому віри у власні сили та можливості; 2) допомога супервізованому через надання йому певних теоретичних знань, практичних умінь, наприклад тих, які стосуються нових прийомів роботи; 3) сприяння, безпосередня практична допомога у врегулюванні самої проблеми, яка є предметом роботи конкретного працівника, усієї організації. Цілком очевидно, що такий поділ на окремі завдання є умовним. Саме на цьому моменті наголошують А. Браун та А. Боурн: «Найважливіший аспект ... стосується загальної мети супервізії, яка полягає в забезпеченні якомога кращих послуг для користувачів ... соціальних служб» [1, 18]. Отже, супервізія, незалежно від її виду, має цілком очевидну суспільну значущість, що повністю відповідає параметрам соціального інституту. Очевидною є і її управлінсько-технологічна складова: отримуючи підтримку від супервізора, співробітник організації чи волонтер спрямовуються на побудову своєї роботи таким чином, щоб здійснити її якнайкраще. Важливо, що управління працею супервізованого, коригування його поступків здійснюється на всіх етапах роботи: планування, власне виконання роботи, підбиття її підсумків й оцінювання інтервенції в проблему – предмет утручання.

Ще один істотний цільовий аспект супервізії, який визначає її специфіку, відзначає українська дослідниця С. Ставкова. Вона підкреслює її спрямованість на виконання завдань емоційного розвантаження супервізованого, а отже – на профілактику «синдрому емоційного вигорання» соціальних працівників [2, 474]. На нашу думку, ця особливість супервізії дає нам підставу висунути гіпотезу про трансформацію модерних соціальних інститутів у напрямі наближення до індивідуальних потреб й інтересів індивіда. Зберігаючи свої базові характеристики як стандарти-

зовані та надіндивідуальні форми задоволення суспільних потреб, у сучасному світі, котрий, відповідно до модерних ліберально-демократичних концепцій суспільної динаміки, повинен усе більше орієнтуватися на потреби людини й гуманізуватися, соціальні інститути у своєму функціонуванні починають демонструвати тенденцію до неігнорування потреб окремих членів суспільства. Цілком очевидно, що ці явища межують із такою відомою причиною дисфункціонування інститутів, як персоналізація. Проте утримання певного балансу між деперсоналізованою за своєю сутністю дією інститутів та все більшим урахуванням у їхній практиці потреб індивідів може стати важливим джерелом прогресу не лише їх самих, але й суспільства в цілому.

Практично всі ці характеристики супервізії можна знайти у відомому ще з радянських часів інституті професійного наставництва молодих працівників, із яким супервізію порівнюють достатньо часто. Проте інститут супервізії, на наш погляд є самостійним і якісно відмінним від традиційного наставництва за, принаймні, двома істотними показниками, які стосуються його сутнісних характеристик. Вони виявляються по-перше, в ціннісній складовій цих, на перший погляд, подібних між собою практик. Указаний параметр (використання певних регуляторів: цінностей та норм) є достатньо важливим саме для розуміння сутності соціальних інститутів як стандартів взаємодій. На відміну від наставництва, в основу супервізії покладено принцип партнерства між суб'єктом й об'єктом. Незважаючи на певні статусні відмінності, супервізор та супервізований повинні завжди залишатись колегами у внутрішньодемократичному середовищі власне громадської організації, членами єдиної команди фахівців. Якщо в наставництві суб'єктно-об'єктні стосунки були цілком поляризованими та передбачали достатньо істотне розмежування на наділеного всіма повноваженнями наставника й обмеженого у своїх правах підшефного, які на практиці зводилися до відносин «майстер-підмайстер», то в супервізії у них превалює принцип взаємної поваги та відмови від домінування супервізора. Він може розглядатися як вияв упровадження в практику стосунків між об'єктом і суб'єктом цінностей рівноправності та взаємної поваги. Це призводить до того що «зміст і процес супервізії мусять бути непригнічуючими й антидискримінаційними, спрямованими на наснаження як користувачів служби, так і персоналу» [1, 22]. На цій специфіці супервізії, яка дає змогу трактувати її як якісно нове явище, наголошує й А. Кадушін, визначаючи супервізію як «функцію лідерства, зорієнтованого на підтримку», що «... дає супервізованим почуття гідності як професіоналів, почуття приналежності до колективу» [4, 93]. Іншими словами, у супервізії важливий не лише компонент наставництва, але й та атмосфера, у якій воно здійснюється, коли відносини будуються на принципах взаємної поваги та практичної рівноправності, коли компонент лідерства й ієрархії не виходить на перший план у стосунках між суб'єктом та об'єктом супервізії.

Цінності непригнічення й партнерства повністю відповідають системі цінностей соціальної роботи, важливою складовою якої є супервізія. Отже, у супервізії, як і в соціальній роботі в цілому, суб'єктно-об'єктні стосунки набувають якісно іншого характеру, ніж у решті практик регулювання соціальних проблем, наприклад у соціальному забезпеченні чи соціальному страхуванні. Вони до певної міри «розмиваються», перетворюючи супервізованого на активного учасника процесу, забезпечуючи інтерактивний, а не переважно односпрямований характер відносин між учасниками супервізії. Це уможливує проведення певних паралелей з іншими технологіями, характерними для соціальної роботи, у яких також суб'єктно-об'єктні стосунки мають аналогічний характер, наприклад роботою з клієнтами за технологічною схемою «рівний – рівному».

Цей факт також сприяє розумінню, чому інститут супервізії має поширення в саме громадських соціальних службах і, незважаючи на певні спроби його уведення в практику бюрократичних державних організацій, не знаходить там належних умов для функціонування.

По-друге, якщо наставництво практикується виключно щодо молодих працівників певної організації, які є неофітами у своєму фахові, то об'єктами супервізії можуть бути всі без винятку працівники служби: «... супервізія передбачає, що незалежно від стажу роботи, всі соціальні працівники потребують допомоги, підтримки, наснаження та мотивації» [2, 474]. Іншими словами, є сенс працювати над створенням усеохоплюючої системи супервізії для всіх без винятку працівників громадських соціальних служб, яка б урахувала особливості статусних позицій і функційних обов'язків кожного, у тому числі й самих супервізорів.

Важливою характеристикою супервізії як соціального інституту – стандарту взаємодій є використання ним певних ресурсів, які умовно можуть бути поділені на матеріально-фінансові й

духовні. Супервізія може на певному етапі своєї інституалізації трансформуватись у самостійну професійну сферу діяльності, як це відбулося в низці західних країн, а, отже, це вимагатиме залучення спеціально виділених матеріально-фінансових ресурсів. Сьогодні у вітчизняній практиці нею здебільшого займаються досвідчені співробітники, які не є професіоналами-управлінцями. Таким чином можливо економити, як правило, обмежені матеріально-фінансові ресурси громадських соціальних служб.

Ще одним важливим видом ресурсів є ресурс довіри. У широкому розумінні, це довіра суспільства до соціальних служб нового типу, зокрема клієнтів до соціальних працівників, та до методів роботи, які ними практикуються. Нею зумовлюється звернення потенційних клієнтів саме до громадських соціальних служб, бажання співпрацювати з ними, у тому числі виконуючи волонтерські функції. Дещо вужче довіру можна розглядати і як основу, на якій ґрунтуються взаємини безпосередньо між супервізором та супервізованим, які, власне, і забезпечують успішне функціонування цього інституту.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Супервізія найчастіше використовується як управлінська технологія в роботі громадських соціальних служб, які є суб'єктами впливу у використанні такого інструменту соціальної політики, як соціальна робота, оскільки принципи, на яких вона ґрунтується, цілком відповідають принципам побудови й роботи самих недержавних соціальних служб.

Цінність супервізії як технології управління організацією, що працює в соціальній сфері, полягає й у тому, що вона повністю відповідає принципам самої соціальної роботи: гуманізму, поваги до клієнта, необхідності його наснаження до нарощення власного соціального потенціалу. Це сприяє широкому залученню рядових членів організації, її волонтерів до процесів планування роботи служби, оцінювання її результатів, контролю та самоконтролю над виконанням посадових обов'язків усіма залученими до виконання певного проекту, функціонерами організації й волонтерами.

Застосування супервізії дає змогу повніше використовувати внутрішні ресурси організації через створення системи взаємної допомоги та надання підтримки більш досвідченими працівниками тим, хто її потребує.

Принципи, на яких функціонує інститут супервізії, створюють передумови для розвитку не лише фахових компетенцій соціальних працівників, але і їхніх громадянських якостей. Отож, є всі підстави розглядати супервізію як технологію, яка має перспективи застосування й в інших сферах професійної та громадянської активності.

Зважаючи на відносну новизну супервізії й можливості, які відкриває її використання, існує потреба аналізу досвіду застосування цієї управлінської технології в умовах України та можливостей її впровадження в громадських організаціях, які працюють не лише в соціальній сфері.

Джерела та література

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах [Текст] / А. Браун, А. Боурн ; пер. з англ. Т. Семигіної. – К. : Унів. вид-во «Пульсари», 2003. – 240 с.
2. Ставкова С. Супервізія як метод професійного становлення спеціалістів: історичний аспект [Текст] / С. Ставкова // Соціологія в ситуації соціальних невизначеностей : тези доп. I Конгресу Соціол. асоціації України. – Х. : Вид-во ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2009. – С. 474.
3. Robinson V. Supervision in social casework [Text] / V. Robinson. – Chapel Hill : University of North Carolina Press, 1936. – 136 p.
4. Kadushin A. Supervision in social work [Text] / A. Kadushin. – NY : Columbia University Press, 1976. – 148 p.

Савка Виктор. Супервізія в управленні негосударственными организациями социальной сферы: институциональный анализ. В работе осуществлён институциональный анализ супервизии как одной из технологий управления негосударственными социальными службами. Супервизия как управленческая технология качественно отличается от традиционных подходов к управлению, поскольку базируется на принципах партнёрства и взаимопомощи. Это позволяет использовать её возможности в общественных социальных службах и ограничивает в государственных, которые базируются на принципах централизации и подчинения. Особенности супервизии позволяют использовать её как в процессах внутреннего управления организацией (супервизия работников службы и волонтеров), так и в управлении работой клиентов службы. Принципы, на которых функционирует институт супервизии, создают предпосылки для совершенствования

профессиональных компетенций социальных работников и одновременно – их гражданских качеств. Это позволяет рассматривать супервизию как технологию, имеющую значительные перспективы использования и в других сферах профессиональной и гражданской активности, кроме собственно социальной работы.

Ключевые слова: супервизия, социальный институт, институциональный анализ, технология управления, негосударственные организации.

Savka Viktor. Supervision in Management of non-Governmental Organizations in Social Areas: Institutional Analysis. We conducted an institutional analysis of supervision as one of the technologies for management of non-government social services. Supervision as management technology qualitatively differs from traditional management approaches, because it is based on partnership principles and mutual assistance. It allows use its features in public social services and limits in state, which are organizations of bureaucratic type and are based on the principles of centralization and subordination. Features of supervision allow to use it in the processes of internal management organization (supervision of workers and volunteers), and also in the management of customer service. Values bases of supervision fully consistent with the values of social work – one of the regulatory practices of social problems, usually practiced by non-state actors. Principles on which the supervision institution operates, creates preconditions for improving professional competence of social workers and at the same time – their civic qualities. This allows us to consider supervision as a technology with significant prospects for the use in other areas of professional and civic activities, but the actual social work.

Key words: supervision, social institution, institutional analysis, management technology, non-governmental organizations.