

**Синюк О.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту імені професора Є.В. Храпливого  
*Львівський національний університет природокористування*  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8066-6985>

**Syniuk Oksana**

PhD in Economic, Docent,  
Associate Professor of the Yevhen Khraplyvyi Chair of Management  
*Lviv National Environmental University*

## ОГЛЯД ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ “СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”

### REVIEW OF APPROACHES TO DEFINING THE ECONOMIC ESSENCE OF THE CONCEPT OF “SOCIAL MANAGEMENT”

У статті проаналізовано різні підходи до визначення сутності поняття “соціальний менеджмент”. Визначено два основні підходи до трактування цього поняття – теоретичний та процесний. Теоретичний підхід акцентує увагу на теоретичних засадах, що лежать в основі соціального менеджменту, зокрема його концептуальних положеннях та принципах. Процесний підхід розглядає соціальний менеджмент як динамічний процес, що охоплює сукупність управлінських функцій та дій. На основі аналізу цих двох підходів були виділені основні ознаки соціального менеджменту: інтеграційна функція; системний підхід; організаційно-процесний характер; адаптивність; орієнтація на соціальний ефект. З урахуванням вищезазначених ознак було сформульовано авторське трактування соціального менеджменту, яке враховує як теоретичні основи, так і практичні аспекти його реалізації.

**Ключові слова:** соціальний менеджмент, теоретичний підхід, процесний підхід, соціальне управління, соціальна система, управління соціальним розвитком організації.

The article analyzes various approaches to defining the essence of the concept of “social management”. Two main approaches to interpreting this concept have been identified: theoretical and process-oriented. The theoretical approach views social management as an academic discipline that studies the patterns, principles, methods, and models of managing social systems. This approach focuses on analyzing the theoretical foundations of management, such as the formation of social structures, the development of social institutions, the regulation of social processes, and the impact of the social environment on the effectiveness of management decisions. The process-oriented approach concentrates on the practical aspects of managing social systems, considering social management as a process that includes planning, organizing, motivating, and controlling the implementation of social programs and projects. This approach emphasizes the importance of coordinating actions, mobilizing resources, and achieving specific social objectives. Based on the analysis of these two approaches, the main features of social management have been identified: the integration function aims at harmonizing the interests of various social groups and ensuring social stability; the systemic approach involves managing social systems as a unified organism, where all elements are interconnected and influence the overall outcome; the organizational-processual nature of social management includes managing both individual social processes and systems functioning within society; adaptability allows for taking into account dynamic changes in the social environment and adjusting management strategies accordingly; orientation towards social impact implies that social management is directed towards achieving positive social changes and improving the quality of life of the population. Taking into account the above features, an author's interpretation of social management was formulated. Social management is an integral activity aimed at the effective management of the formation, development, and utilization of social systems at various levels—from society as a whole to individual social groups and individuals. This definition considers both theoretical aspects related to the study of social systems and practical actions that ensure the achievement of specific social objectives through the effective management of processes and resources.

**Key words:** social management, theoretical approach, process-oriented approach, social governance, social system, management of social development within an organization.

**Постановка проблеми.** Соціальний менеджмент є важливим аспектом сучасного управління, який охоплює не лише соціальні, але й економічні аспекти функціонування організацій та суспільства загалом. Однак, різноманітність підходів до трактування цього поняття ускладнює формування єдиного розуміння його економічної сутності. Відсутність узгодженого підходу призводить до неоднозначності в застосуванні концепцій соціального менеджменту на практиці, що вимагає детального аналізу існуючих наукових поглядів та вироблення цілісного підходу до його економічного визначення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Аналіз останніх досліджень і публікацій, присвячених соціальному менеджменту, демонструє значний інтерес до цієї галузі як у науковому, так і в практичному аспектах. Науковці зосереджуються на розробці концепцій, визначенні предмета та об'єкта соціального менеджменту, а також на його ролі в сучасному управлінському дискурсі.

Згідно з дослідженнями С.В. Остряніної [10, с. 264], соціальний менеджмент є сферою управління, яка формує у майбутніх спеціалістів теоретичні та практичні навички для ефективного впливу на соціальні процеси та створення сприятливого соціального середовища для людини.

Водночас В.П. Бех [2, с. 123] трактує соціальний менеджмент як специфічний вид управлінської діяльності, який забезпечує впорядкування розвитку соціокультурних процесів, процедур і механізмів. Однак це визначення дещо звужує поняття соціального менеджменту, зосереджуючи увагу лише на соціокультурних аспектах і не враховуючи ширшого контексту, який включає економічні, екологічні та інноваційні аспекти.

Є.Г. Дєдов [5, с. 69] пропонує бачити соціальний менеджмент як підрозділ менеджменту, що охоплює мотивацію людської поведінки, соціальні відносини та аналіз соціальних наслідків економічних рішень. Це визначення відображає комплексний підхід до соціального менеджменту, але потребує розширення, щоб охопити різноманітність інструментів впливу.

Крім того, Н.М. Коляда та Н.В. Левченко [7, с. 263] трактують соціальний менеджмент як розділ менеджменту, спрямований на створення сприятливого соціального середовища та проектування соціальних організацій.

Важливо відзначити, що деякі науковці, такі як В.І. Николаєва [9, с. 93], розглядають соціальний менеджмент як компонент системи управління економікою підприємства, який спрямований на вирішення соціальних проблем, що виникають у ході виробничих процесів.

Загалом, сучасні дослідження в галузі соціального менеджменту висвітлюють важливість інтеграції соціальних аспектів в загальну управлінську практику та підкреслюють його роль у забезпеченні соціальної справедливості, підвищенні якості життя населення та забезпеченні стійкого розвитку суспільства. Однак, залишаються відкритими питання щодо визначення чітких меж і об'єкта соціального менеджменту, а також щодо методологічних підходів до його дослідження.

**Формулювання завдання дослідження.** Метою роботи є дослідження теоретичних аспектів соціального менеджменту та розширення фундаментальних

знань у сфері формування підходів і змістового наповнення цього поняття. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання: проаналізувати підходи до визначення сутності соціального менеджменту; визначити основні характеристики цього поняття відповідно до виділених підходів та розробити власне тлумачення на їх основі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Багато науковців вважають, що соціальний менеджмент виник як наслідок управлінських змін, що відбулися на Заході у 60–80-х роках ХХ століття. Сучасний розвиток соціального управління обумовлений впливом низки ентропійних процесів, які можуть мати негативний ефект як на окремих осіб, так і на суспільство в цілому, що виражається в деградації особистості, зниженні рівня культури й освіти, а також руйнуванні соціальних зв'язків. Водночас підвищується значення вивчення соціальних аспектів управління, оскільки ключовою метою будь-якого суспільства або господарської діяльності є задоволення соціальних потреб громадян і підвищення якості життя населення. Додуючи ці положення, можна зазначити, що сучасний соціальний менеджмент також спрямований на забезпечення сталого розвитку, який враховує соціальну відповідальність бізнесу, активну участь громадян у прийнятті рішень та збереження соціальної гармонії в умовах швидких економічних і технологічних змін.

Очевидно, що високий рівень життя населення, досягнутий завдяки соціальному управлінню, також виступає важливим механізмом для забезпечення високої якості та надійності продукції, а також для вирішення економічних проблем. Це, у свою чергу, сприяє формуванню соціальних пріоритетів розвитку та підкреслює важливість виділення соціального управління як окремої наукової та функціональної галузі. Впровадження нових управлінських підходів і їх практичне застосування веде до виникнення нових наукових категорій, таких як соціальний менеджмент. У зв'язку з цим у межах даного дослідження доцільно зосередитися на аналізі сутності та змістового наповнення цього терміна, а також на його значенні для сучасного управлінського дискурсу. Важливо дослідити, яким чином соціальний менеджмент може впливати на стратегії організаційного розвитку, сприяти підвищенню соціальної відповідальності бізнесу та інтеграції соціальних інтересів у процес прийняття управлінських рішень.

Остряніна С.В визначає соціальний менеджмент як сферу управління, яка формує у майбутніх спеціалістів теоретичні та практичні навички, що дозволяють ефективно впливати на соціальні процеси, створювати сприятливе соціальне середовище для людини, а також проектувати соціальні організації, спрямовані на раціональне використання найбільш цінного та невичерпного ресурсу – людського [10, с. 264]. Зміст цього визначення підкреслює роль соціального менеджменту не лише як сфери управління, але й як наукової дисципліни, що аналізує та розробляє методи і підходи для впливу на соціальні процеси. Це дозволяє зробити висновок, що ці науковці розглядають соціальний менеджмент як взаємопов'язану систему, що поєднує управлінські аспекти і наукове підґрунтя. У зв'язку з цим важливо розмежувати та тлумачити поняття соціального менеджменту відповідно до цих двох підхо-

дів, що сприятиме більш глибокому розумінню його сутності та практичного значення для управлінської діяльності.

У цьому визначенні також викликає дискусію твердження про невичерпність людського ресурсу як об'єкта соціального управління. Як показує практика, цей ресурс також є обмеженим і вимагає розробки раціональних підходів до його використання. Вичерпність людського ресурсу може проявлятися як у кількісних аспектах (зменшення загальної чисельності населення, скорочення кількості працездатних і економічно активних осіб), так і в якісних (недостатній рівень освіти та кваліфікації, моральне виснаження). Таким чином, соціальний менеджмент повинен бути орієнтований на ефективне й раціональне використання людських ресурсів, враховуючи можливі обмеження та ризики. Водночас він має забезпечувати підтримку і розвиток людського капіталу, що передбачає не лише збереження кількісних показників, але й покращення якості робочої сили, запобігання вигоранню та виснаженню, а також сприяння підвищенню рівня освіти і кваліфікації. Це підхід, який дозволяє максимально ефективно використовувати людський потенціал і забезпечувати стійкий розвиток як окремих організацій, так і суспільства в цілому.

Бех В. П. трактує соціальний менеджмент як одночасно тип і функцію загального управління – специфічний вид управлінської діяльності, який забезпечує виконання відповідних соціальних завдань через відповідну організаційну структуру. Це свідомо, систематична і спеціально організована суспільна практика, спрямована на впорядкування розвитку соціокультурних процесів, процедур і механізмів [2, с. 123].

З цього визначення випливає, що управлінський вплив соціального менеджменту зосереджений на впорядкуванні соціокультурних процесів, процедур і механізмів. Однак, на нашу думку, цей підхід може бути звуженим. Соціальний менеджмент слід або обмежити виключно соціальними процесами, або, навпаки, розширити його рамки, щоб охопити набагато ширше коло питань, які виходять за межі лише соціальних і культурних аспектів. Це може включати економічні, екологічні та інноваційні аспекти, які також є важливими для комплексного підходу до управління в сучасному суспільстві. Такий підхід дозволить більш ефективно враховувати взаємозв'язки між різними сферами життя і забезпечити більш цілісне управління, що відповідає сучасним викликам і потребам.

Дедов Є. Г. трактує соціальний менеджмент як підрозділ менеджменту, що зосереджений на процесах, які включають мотивацію людської поведінки, соціальні відносини та їх закономірності, а також аналіз соціальних наслідків економічних та інших рішень, прийнятих на різних рівнях управління персоналом і в інших сферах діяльності організації [5, с. 69].

Узагальнюючи, можна визначити, що основними аспектами соціального менеджменту згідно з цим визначенням є мотивація працівників, соціальні відносини та соціальні наслідки окремих рішень і діяльності в цілому. Це визначення можна підтримати, оскільки воно охоплює три ключові етапи управління:

На першому етапі обираються інструменти та методи соціального впливу. Однак доцільно розширити цей підхід, не обмежуючи його лише мотивацією,

а включаючи й інші інструменти впливу, які можуть бути ефективні в різних ситуаціях.

На другому етапі формуються соціальні відносини, що є проміжним результатом соціального управління. Це дозволяє створювати позитивне середовище для працівників і забезпечувати їхню взаємодію.

На третьому етапі оцінюються соціальні наслідки діяльності, що представляє загальний результат соціального управління. Це включає в себе аналіз ефективності впроваджених рішень і їх впливу на соціальне середовище.

Таким чином, соціальний менеджмент охоплює не лише мотиваційні аспекти, але й більш широкий спектр інструментів та методів, які сприяють оптимізації соціальних відносин і підвищенню ефективності організації в цілому.

Дедов Є.Г визначає предмет соціального менеджменту як суспільні відносини, соціальні процеси та їх закономірності, тоді як об'єктами соціального менеджменту є соціальні явища, відносини, а також поведінка і діяльність людей у соціальній сфері. Практична реалізація принципів соціального менеджменту відбувається через розробку і впровадження соціальної політики, а кінцевим результатом є вирішення проблем соціальної справедливості.

Згідно з цим визначенням, можна стверджувати, що соціальний менеджмент охоплює процеси соціального управління на макрорівні. Це свідчить про те, що соціальний менеджмент займається масштабними соціальними процесами та впливом на широкий спектр соціальних явищ. Водночас, важливо відзначити, що соціальний менеджмент тісно пов'язаний з управлінням соціальним розвитком організації, що включає в себе не лише загальні соціальні питання, але і конкретні аспекти, що стосуються внутрішньої організації та її взаємодії з соціальним середовищем.

Отже, соціальний менеджмент як наука і практика має бути зорієнтованим на інтеграцію соціальних і економічних інтересів, забезпечення справедливості та ефективного управління соціальними процесами як на рівні окремих організацій, так і на більш широкому рівні суспільства в цілому.

Управління соціальним розвитком організації є особливим видом менеджменту, що включає в себе визначені об'єкти, методи, форми вироблення та реалізації управлінських рішень. Це сукупність способів, прийомів і процедур, що дозволяють ефективно вирішувати соціальні проблеми, ґрунтуючись на знанні закономірностей соціальних процесів [1].

Основним призначенням управління соціальним розвитком організації є орієнтація на людей, зокрема на створення для працівників сприятливих умов праці та побуту. Це включає в себе забезпечення гідного робочого середовища і поліпшення життєвих умов співробітників. Водночас рекомендації соціального менеджменту спрямовані на формування у персоналу позитивних результатів поведінки, що забезпечує загальний розвиток і підвищення ефективності організації.

Дискусійним є твердження, що об'єктом регулювання соціального менеджменту є виключно соціальні процеси. На наш погляд, соціальний менеджмент охоплює регулювання і інших процесів, які відбуваються в організації. Це включає в себе як соціальні, так і орга-

нізаційні та управлінські аспекти, що впливають на загальну ефективність підприємства.

Разом із тим, ми погоджуємося з науковими поглядами, що соціальний менеджмент має бути орієнтований на розвиток персоналу з метою досягнення позитивних результатів його діяльності. Це передбачає не лише покращення умов праці та соціального середовища, але і забезпечення умов для професійного росту, мотивації та підвищення загальної ефективності працівників.

Козуб О.О. визначає поняття “соціальний менеджмент” як управління соціальними процесами в організації через використання соціальних механізмів і соціальної політики. Це охоплює мотивацію людської поведінки, соціальні відносини, їх закономірності, а також аналіз соціальних наслідків економічних і соціально-відповідальних рішень, що приймаються на різних рівнях управління соціальними ресурсами [6, с. 72].

У цьому визначенні чітко окреслено об’єкт управлінського впливу – соціальні процеси, а також інструменти реалізації цього впливу – соціальні механізми і соціальна політика. Таке тлумачення підкреслює важливість не лише самого процесу управління, але й засобів, через які цей процес здійснюється, включаючи політику і механізми, що допомагають управляти соціальними ресурсами та впливати на соціальні відносини.

Однак, для більш комплексного розуміння соціального менеджменту важливо також враховувати, як ці інструменти взаємодіють із загальною стратегією організації і яким чином їх використання сприяє досягненню організаційних цілей. Це передбачає інтеграцію соціальних механізмів у загальну управлінську практику, що дозволяє досягати не лише позитивних соціальних результатів, але й підвищувати ефективність усієї організації.

Коляда Н.М., Левченко Н.В. трактують соціальний менеджмент як розділ менеджменту і галузь управління, яка забезпечує ефективний вплив на соціальні процеси. Це включає створення сприятливого соціального середовища, проектування соціальних організацій та забезпечення раціонального використання людських ресурсів [7, с. 263].

У контексті процесуального підходу соціальний менеджмент розглядається як цілеспрямований вплив соціального суб’єкта на його соціальну, колективну та групову діяльність. Цей вплив може здійснюватися як безпосередньо через форми самоуправління, так і опосередковано через спеціально створені інститути, такі як державні органи, політичні партії, суспільні об’єднання, кооперативи, підприємства та союзи.

Таке трактування підкреслює важливість як інституційних, так і неформальних механізмів у процесі управління соціальними відносинами. Це передбачає інтеграцію різних форм управлінського впливу для досягнення максимального ефекту у розвитку соціального середовища та оптимізації використання людських ресурсів. Важливо також враховувати, як ці механізми взаємодіють між собою і як їх ефективне поєднання може впливати на загальний соціальний клімат та функціонування організації.

Николаєва В.І. визначає соціальний менеджмент як компонент складної системи управління економікою підприємства, який спрямований на забезпечення

ефективності виробничих процесів шляхом вирішення соціальних проблем, що виникають у ході цих процесів [9, с. 93].

Цей підхід підкреслює роль соціального менеджменту в інтеграції соціальних аспектів у загальну управлінську стратегію підприємства. Важливо зазначити, що ефективність виробництва не лише залежить від технічних і економічних чинників, але й від соціального клімату в організації. Соціальний менеджмент виступає як інструмент для вирішення соціальних проблем, таких як забезпечення гідних умов праці, підтримка морального духу співробітників і управління конфліктами, що можуть впливати на продуктивність і загальний успіх підприємства.

Численні науковці розглядають соціальний менеджмент як один із ключових елементів складної системи управління економікою держави, мета якого полягає в забезпеченні ефективного економічного розвитку. Вони підкреслюють, що в процесі виробництва на підприємствах не тільки досягаються економічні результати, але й вирішуються соціальні питання [8].

Складність цього підходу полягає в тому, що хоча впровадження принципів соціального менеджменту на рівні підприємства сприяє вирішенню соціальних проблем, воно безпосередньо пов’язане з економічним розвитком. Це поліпшення економічної ситуації на підприємствах, в свою чергу, позитивно впливає на економіку країни в цілому. Дійсно, раціональність у цьому підході є, оскільки задоволення соціальних потреб населення передбачає забезпечення відповідного рівня життя, виробництво якісної та безпечної продукції, підвищення соціальних стандартів, що неминуче пов’язане з економічним станом держави.

Таким чином, соціальний менеджмент може бути визнано частиною системи управління економікою країни. Однак, сумнівним є те, що його першочергова мета полягає саме в забезпеченні ефективного економічного розвитку. Соціальний менеджмент, безумовно, впливає на економіку, але його основною метою є вирішення соціальних питань і покращення якості життя, що через соціальні зміни і підвищення життєвих стандартів опосередковано веде до економічного зростання.

Бутиліна О., Євдокимова І. трактують соціальний менеджмент як процес управління соціальними процесами, який є однією з форм управлінської діяльності, мета якої полягає в задоволенні потреб розвитку суспільства і його підсистем. В рамках цього підходу соціальний менеджмент включає формування критеріїв і показників соціального розвитку об’єкта, виявлення соціальних проблем, розробку та впровадження методів їх вирішення, а також досягнення прогнозованих станів і параметрів соціальних відносин та процесів [3, с. 8].

Проте, на нашу думку, у цьому визначенні було б корисно конкретизувати типи потреб, які повинні бути задоволені через управління соціальними процесами. Хоча підхід Бутиліна О., Євдокимова І. безумовно орієнтований на процесний аспект соціального менеджменту, що дозволяє ефективно організовувати та оптимізувати соціальні процеси, детальніше визначення потреб може допомогти в кращому розумінні цілей і завдань соціального управління.

Зокрема, важливо визначити, які саме соціальні потреби – такі як потреби в освіті, охороні здоров’я,

безпеці або соціальному захисті – є пріоритетними для управління. Це допоможе сформулювати більш чітке уявлення про напрямки та методи впливу соціального менеджменту, а також про те, як ці методи можуть бути адаптовані до специфічних умов і викликів суспільства.

Вважаємо, що обмеження сфери управлінського впливу соціального менеджменту тільки на виробництво є надто вузьким, оскільки соціальний менеджмент має значно ширший спектр застосування. Він охоплює не лише аспекти виробничої діяльності, але і широкий спектр соціальних процесів, включаючи управління соціальним розвитком, покращенням умов праці, соціальним захистом, освітою, охороною здоров'я та іншими важливими соціальними аспектами.

Таким чином, соціальний менеджмент можна розглядати з двох основних підходів:

#### 1. Теоретичний підхід:

– соціальний менеджмент як окрема наука, що досліджує його теоретичні основи, методи та принципи;

– соціальний менеджмент як частина або напрямки менеджменту, що аналізує його роль у загальному контексті управлінських наук і практик;

– соціальний менеджмент як синонім соціального управління. Вважає, що обидва терміни можна використовувати взаємозамінно, відображаючи загальні аспекти управлінських впливів на соціальні процеси.

#### 2. Процесний підхід:

– соціальний менеджмент як вид управлінської діяльності, що розглядає його як окрему форму управління на макро- і мікрорівні, що включає в себе управління соціальними процесами як в організаціях, так і в суспільстві загалом;

– соціальний менеджмент як функція управління, що вивчає його як одну з основних функцій в системі управління, що забезпечує соціальні аспекти в рамках загального управлінського процесу;

– соціальний менеджмент як складова загального управлінського процесу, що оцінює його роль як елемента в комплексному управлінні, що включає різні аспекти управління підприємством або організацією.

Таким чином, узагальнення підходів до трактування поняття соціального менеджменту дозволяє сформулювати авторське тлумачення, яке включає всі вищезгадані аспекти. Це тлумачення має враховувати як теоретичні, так і процесні компоненти соціального менеджменту, забезпечуючи повніше розуміння його ролі і функцій в управлінні соціальними процесами.

Отже, під соціальним менеджментом слід розуміти науку, яка досліджує управлінські процеси, спрямовані на формування, розвиток та ефективне використання соціальних систем на різних рівнях. На макро-рівні це охоплює управління великими соціальними одиницями, такими як суспільство загалом, населення певних територіальних одиниць, демографічні групи та соціальні утворення. На мікрорівні соціальний менеджмент стосується управління персоналом у підприємствах, установах і організаціях, включаючи як

формальні, так і неформальні групи, а також окремих працівників.

Соціальний менеджмент включає в себе також дослідження і впровадження стратегій та практик, які сприяють оптимізації соціальних відносин і процесів, підвищенню якості життя, забезпеченню соціальної справедливості та підтримці стабільності як на макро-, так і на мікрорівнях. Ця наука охоплює аналіз соціальних потреб, розробку ефективних управлінських рішень і забезпечення їх реалізації для досягнення позитивних результатів у соціальному середовищі.

Як частину управлінської діяльності, соціальний менеджмент можна трактувати як специфічний вид управлінської практики, який фокусується на ефективному використанні трудового потенціалу, розвитку персоналу і максимальному задоволенні потреб працівників. Це досягається шляхом розробки та реалізації ефективної соціальної і кадрової політики на підприємстві.

Соціальний менеджмент включає в себе управління соціальними процесами, що впливають на робоче середовище і продуктивність працівників, з метою досягнення позитивного соціального та економічного ефекту. Він спрямований на оптимізацію взаємодії між різними рівнями організації, забезпечення комфортних умов праці, підтримку мотивації та задоволеності співробітників, а також на розв'язання соціальних і кадрових проблем, що можуть виникати в процесі діяльності підприємства.

Таким чином, соціальний менеджмент є важливою складовою загальної управлінської стратегії, яка забезпечує гармонійний розвиток організації, підвищує її конкурентоспроможність і сприяє досягненню її стратегічних цілей.

**Висновки.** На основі аналізу наукових джерел з'ясовано, що поняття “соціальний менеджмент” має широкий спектр трактувань. Виявилось, що різні науковці підходять до визначення цього поняття з різних перспектив: деякі вважають, що соціальний менеджмент охоплює виключно соціальні аспекти, тоді як інші фокусуються на його економічному вимірі.

Дослідження також показало, що наукове середовище досі не виробило єдиного підходу до трактування сутності терміна “соціальний менеджмент”. У результаті аналізу були виділені два основні підходи: теоретичний та процесний.

На основі систематизації й узагальнення основних характеристик досліджуваного поняття, було сформульовано авторське визначення соціального менеджменту, який представляє собою комплексний підхід до управління соціальними системами на різних рівнях, з акцентом як на теоретичне розуміння соціальних процесів, так і на практичну реалізацію управлінських функцій, що забезпечують ефективне функціонування соціальних систем. Це визначення, на відміну від існуючих трактувань у межах окремих підходів, інтегрує всі важливі аспекти, враховуючи як соціальні, так і економічні складові, що дозволяє краще відобразити його багатогранність і значення.

**Список використаних джерел:**

1. Бабчинська О.І., Мідляр А.К. Соціальний менеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2016. № 9, URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>
2. Бех В.П. Кадровий потенціал менеджменту соціальної роботи. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія II. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління*. 2015. № 3. С. 121–135.
3. Бутиліна О., Євдокимова І. Самоменеджмент соціального працівника як управлінське завдання. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. № 1(6). С. 5–12.
4. Дегтяр О.А. Прогнозування як функція державного управління розвитком структурних складових соціальної сфери. *Публічне управління: теорія та практика: Зб. наук. пр.* 2015. № 4(16). С. 33–38.
5. Дєдов Є.Г. Мета як сутнісна й змістовна категорія менеджменту соціальної роботи. *Вісник Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка*. 2015. № 6(123). С. 67–71.
6. Козуб О.О. Менеджмент соціальної роботи як сучасний напрямок управлінської діяльності. *Грані. Соціологія*. 2018. № 3(83). С. 70–73.
7. Коляда Н.М., Левченко Н.В. Менеджмент соціальної роботи: теоретичний аспект. *Молодий вчений*. 2017. № 12(15). С. 279–281.
8. Лєскова Л.Ф. Менеджер соціальної сфери – нова професія нашого часу. *Молодий вчений*. 2016. № 12(15). С. 279–281.
9. Николаєва В.І. Сучасні концепції та теорії державного управління системою соціальної роботи. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2019. Т. 30(69). № 1. С. 91–96.
10. Остріяніна С.В. Функціональний підхід до соціального управління підприємства. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. № 3 (1). С. 261–266.

**References:**

1. Babchynska O. I., Midliar A. K. (2016) Sotsialnyi menedzhment yak skladova profesiinoho rozvytku personalu [Social management as a component of professional development of personnel]. *Efektivna ekonomika – Effective Economy*, vol. 9. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>
2. Bech V. P. (2015) Kadarovyi potentsial menedzhmentu sotsialnoi roboty [Human resource potential of social work management]. *Naukovi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriya II. Sotsiologiya. Sotsialna robota. Sotsialna pedahohika. Upravlinnia – Scientific Journal of NPU named after M. P. Drahomanov. Series II. Sociology. Social Work. Social Pedagogy. Management*, vol. 3, pp. 121–135.
3. Butylina O., Yevdokymova I. (2021) Samomenedzhment sotsialnoho pratsivnyka yak upravlinske zavdannia [Self-management of a social worker as a managerial task]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita – Social Work and Social Education*, vol. 1(6), pp. 5–12.
4. Dehtiar O. A. (2015) Prohnozuvannia yak funktsiia derzhavnoho upravlinnia rozvytkom strukturykh skladovykh sotsialnoi sfery [Forecasting as a function of state management in the development of structural components of the social sphere]. *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka – Public Administration: Theory and Practice*, vol. 4(16), pp. 33–38.
5. Dedov Ye. H. (2015) Meta yak sutnisna y zmistovna katehoriia menedzhmentu sotsialnoi roboty [Goal as an essential and content category of social work management]. *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka – Bulletin of Luhansk National Pedagogical University named after Taras Shevchenko*, vol. 6(123), pp. 67–71.
6. Kozub O. O. (2018) Menedzhment sotsialnoi roboty yak suchasnyi napriamok upravlinskoii diialnosti [Social work management as a modern direction of managerial activity]. *Hrani. Sotsiologiya – Grani. Sociology*, vol. 3(83), pp. 70–73.
7. Koliada N. M., Levchenko N. V. (2017) Menedzhment sotsialnoi roboty: teoretychnyi aspekt [Social work management: theoretical aspect]. *Molodyi vchenyi – Young Scientist*, vol. 12(15), pp. 279–281.
8. Lieskova L. F. (2016) Menedzher sotsialnoi sfery – nova profesiia nashoho chasu [Social sphere manager – a new profession of our time]. *Molodyi vchenyi – Young Scientist*, vol. 12(15), pp. 279–281.
9. Nikolaieva V. I. (2019) Suchasni kontseptsii ta teorii derzhavnoho upravlinnia systemoiu sotsialnoi roboty [Modern concepts and theories of state management of the social work system]. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Seriya: Derzhavne upravlinnia – Scientific Notes of Tavriya National University named after V. I. Vernadsky. Series: Public Administration*, vol. 30(69), no. 1, pp. 91–96.
10. Ostriyana S. V. (2019) Funktsionalnyi pidkhid do sotsialnoho upravlinnia pidpriemstva [Functional approach to social management of an enterprise]. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi – Problems of System Approach in Economics*, vol. 3(1), pp. 261–266.