

*Административный
контроль в социальной
работе*

Сущность и смысл административного контроля

КОНТРОЛЬ — это процесс обеспечения достижения организацией своих целей

Почему необходим контроль?

1. **НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ**
2. **ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ
КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ**
3. **ПОДДЕРЖАНИЕ УСПЕХА**

Время осуществления основных видов контроля

Предварительный
контроль

Текущий
контроль

Заключительный
контроль

Время



Предварительный контроль – это реализация определенных правил, процедур и линий поведения

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ. Предварительный контроль достигается в организациях за счет тщательного анализа деловых и профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей и отбора наиболее подготовленных и квалифицированных людей

ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ. Важнейшим средством предварительного контроля является бюджет

МАТЕРИАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ Контроль осуществляется путем выработки стандартов минимально допустимых уровней качества и проведения физических проверок соответствия поступающих материалов этим требованиям

Текущий контроль - осуществляется непосредственно в ходе проведения работ

ЭТО СИСТЕМА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ:

1. Имеет цели
2. Использует внешние ресурсы
3. Преобразует внешние ресурсы для внутреннего использования
4. Следит за значительными отклонениями от намеченных целей
5. Корректирует эти отклонения для того, чтобы обеспечить достижение целей

Заключительный контроль – это получение обратной связи после того, как работа выполнена

Имеет две функции:

1. дает руководству необходимую информацию для планирования и проведения аналогичных работ в будущем
2. способствует мотивации

Процесс контроля

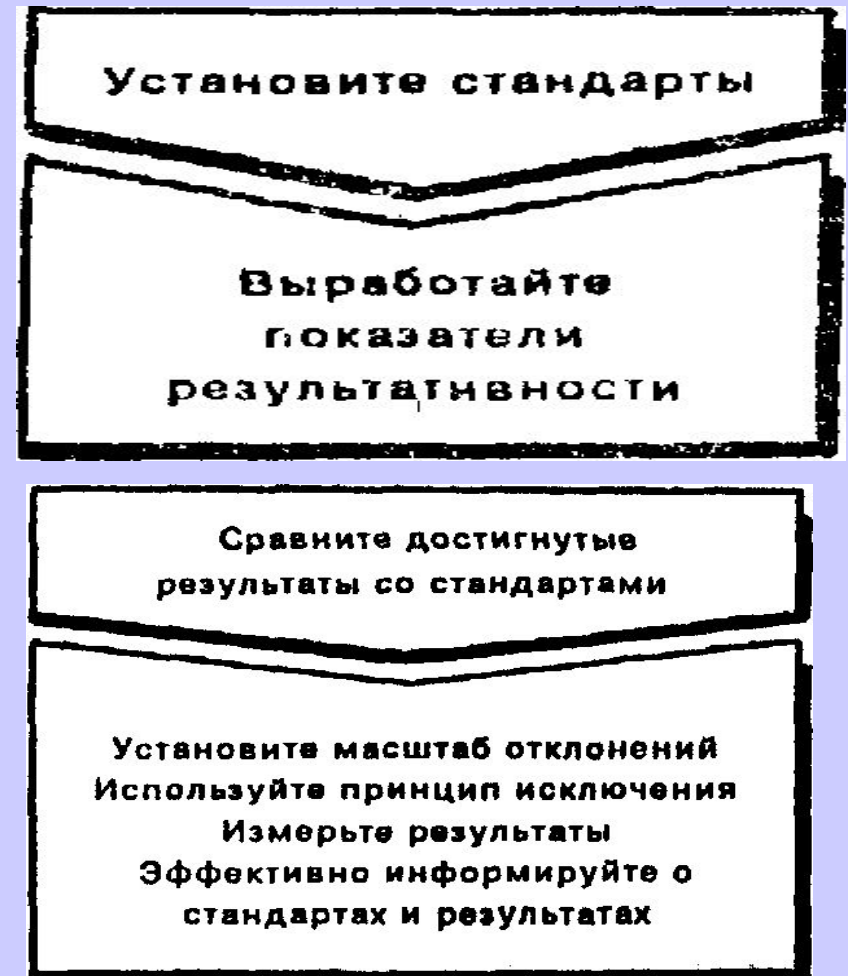
Три четко различимых этапа :

1. выработка стандартов и критериев
2. сопоставление с ними реальных результатов
3. принятие необходимых корректирующих действий

Процесс контроля - 3 четко различимых этапа:

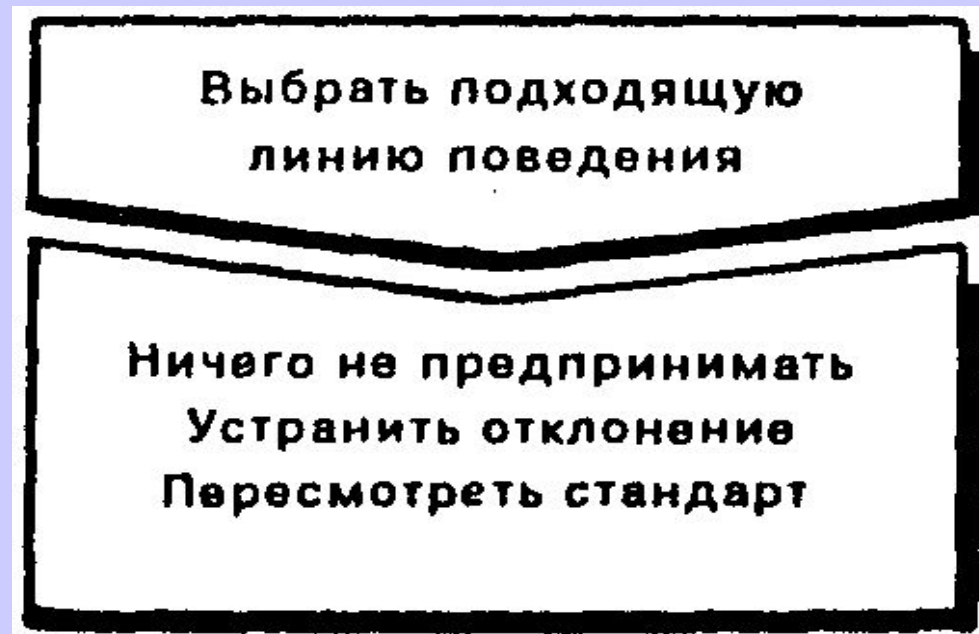
1. выработка стандартов и критериев

2. сопоставление с ними реальных результатов



*Процесс контроля - 3 четко различимых
этапа:*

3. принятие необходимых корректирующих действий



Поведенческие аспекты контроля

Возможные негативные последствия

- ПОВЕДЕНИЕ, ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА КОНТРОЛЬ
- ПОЛУЧЕНИЕ НЕПРИГОДНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Рекомендации науки о поведении по проведению эффективного контроля

1. Устанавливайте осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками
2. Устанавливайте двустороннее общение
3. Избегайте чрезмерного контроля
4. Устанавливайте жесткие, но достижимые стандарты
5. Вознаграждайте за достижение стандарта

Характеристики эффективного контроля

1. Стратегическая направленность
2. Ориентация на результаты
3. Соответствие делу
4. Своевременность
5. Гибкость
6. Простота
7. Экономичность

Контроль в социальной работе

1. рассматривается как средство передачи знаний и умений от опытного, подготовленного работника - к не опытному
2. существует индивидуальный наставнический подход, соответствующий индивидуальному подходу к каждому случаю
3. на основе модели "наставник — ученик" определяются знания и формируются принципы практической работы
4. после получения степени магистра требуется, по меньшей мере, в течение двух лет работать под наблюдением наставника

Цель контроля в социальной работе

- Контроль существует в интересах обслуживания, а не ради самого работника
- Эффективность контроля на практике определяется тем, насколько успешны попытки оказания помощи работником, улучшения его деятельности и повышения гибкости реагирования на запросы клиентов.

Преимущества пристального контроля

- улучшение профессиональной работы главным образом основывается на постоянном наблюдении и контроле
- пристальный контроль со стороны вышестоящего специалиста в некоторой степени помогает защитить интересы клиента

Методы контроля в социальной работе:

1. практика ведения записей взаимоотношений клиента и работника
2. эффективный контроль поощряет процесс самопознания работника, что повышает вероятность полезности действий работника
3. контроль условий процесса оказания помощи
4. модель контроля зависит от условий обслуживания

Результаты контроля:

- отражают социальную политику в действии, потому что политика, подобно знаниям, не может выражаться или реализоваться самостоятельно
- формируют рабочую обстановку, которая характеризуется или бессмысленной рутинной и унижительной ролью социального работника, или четкими и разумными ожиданиями, поддержкой в работе и профессиональном росте персонала.