

СУЧАСНІ СКЛАДОВІ ПІДГОТОВКИ ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ СФЕРИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

MODERN COMPONENTS OF EFFECTIVE TRAINING MANAGEMENT PERSONNEL SPHERE OF SOCIAL WORK IN EUROPEAN INTEGRATION

Проаналізовано проблеми реалізації державної освітньої політики щодо підготовки керівних кадрів у сфері соціальної роботи. Проведено стислий аналіз досвіду окремих країн, де сфера соціальної роботи входить у десятку найбільш престижних професій. Виокремлено критерії й вимоги, яким повинні відповідати сучасні керівники в галузі соціальної роботи.

Ключові слова: соціальна робота, професіоналізація, система цінностей, людиноцентризм, управлінська діяльність, професійна трансформація.

ванія, которым должны соответствовать современные руководители в области социальной работы.

Ключевые слова: социальная работа, профессионализация, система ценностей, человекоцентризм, управленческая деятельность, профессиональная трансформация.

This paper presents an analysis of the scientific problems related to the implementation of the national education policy in the leadership training in the field of social work. The author tried to demonstrate experience of some countries where social work among the ten most prestigious professions. Important roles in the study were the criteria and requirements for the formation of administrative staff to be met by current leaders in the field of social work.

Key words: social work, professionalism, values, management activities, professional transformation.

УДК 351.84:35.08(477)

Шманько О.В.,

к. і. н., доцент

Чернівецький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

Проанализированы проблемы реализации государственной образовательной политики в отношении подготовки руководящих кадров в сфере социальной работы. Проведен краткий анализ опыта отдельных стран, где сфера социальной работы входит в десятку наиболее престижных профессий. Выделены критерии и требо-

Постановка проблеми. Реалізація європейського вибору України передбачає перехід до стандартів європейського урядування та запровадження в його межах належного управління як стрижневої основи демократизації суспільства.

Під європейським урядуванням дослідники розуміють багатовекторну систему прийняття та впровадження рішень і вироблення європейської політики багаторівневого управління за участю «багатьох гравців» (європейських інституцій, національних органів державного управління, представників регіональних і місцевих органів влади, активістів громадянського суспільства) [3, с. 289–290].

Досвід показує, що в сучасних розвинутих країнах ефективна соціальна політика держави є одним із головних пріоритетів. Тому європейська політика багаторівневого управління має пряме відношення до соціальної сфери, яка включає в себе соціальну підтримку, соціальну допомогу й соціальний захист.

На нашу думку, нині існує певна проблема у визначенні й диференціації професійних, моральних, етичних критеріїв, яким мають відповідати сучасні соціальні працівники. Тут бажано відзначити, що особливу увагу треба приділити працівникам управлінської гілки в соціальній сфері, адже більшість із них не мають спеціальної освіти відповідно до тих вимог, які став-

ляться до керівників такого рангу. Проте це й не дивно, оскільки в нашій країні поки що майже не приділяється уваги підготовці майбутніх керівників цієї сфери.

Іншою проблемою, яка існує паралельно з вищеозначеною, є потреба підвищення престижу роботи соціального працівника, адже в країнах Європейського Союзу кадри соціальної роботи входять до десятку найбільш престижних.

Проблема управління соціальними службами в Україні, на жаль, не має своєї багатої історичної спадщини, а отже, і необхідного в цій сфері досвіду. Історично склалося так, що Україна постійно знаходилася під владою інших держав і змушена була підкорятися їх законам і прямувати слідом за ними, а не самостійно обирати шлях власного розвитку. Можливість вільного вибору шляху розвитку Україна отримала лише в 1991 році після набуття статусу незалежної й суверенної держави. Саме з того часу почалася розбудова нашої держави у всіх сферах, зокрема у сфері соціальної роботи, у тому числі і як окремої професії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У процесі дослідження обраної тематики варто звернути увагу на роботи М. Пірен, яка провела комплексний соціо-психологічний аналіз політико-управлінської еліти України й обґрунтувала нові підходи до набору керівних кадрів [3]. Автор слушно наголосила, що сьогодні

запорукою прогресивного демократичного розвитку України є проблема формування нової моделі державної еліти, української багатонаціональної державної орієнтації, патріотичної, готової до консенсусної взаємодії для реалізації демократичних змін [3, с. 8]. Практику добору кадрів соціальної роботи за кордоном проаналізовано на основі праць Н. Гончарук [1] і Л. Романовської [4]. Серед дослідників, які займалися означеною проблематикою, варто відзначити також роботи Л. Віннікової, К. Захарчук, А. Кулікова, С. Толстоухова, С. Товщик, О. Файчука та ін.

Метою статті є вироблення таких критеріїв, яким би відповідали сучасні керівники соціальних служб, що здійснюють свою діяльність в умовах утвердження людиноцентричних гуманістичних ідеалів.

Виклад основного матеріалу.

У «Довіднику кваліфікаційних характеристик працівників» міститься кілька професій, пов'язаних із соціальною роботою. До кваліфікаційного рівня «спеціаліст-магістр», який із 2015 року планує випустити кафедра соціальної роботи та кадрової політики Буковинського державного фінансово-економічного університету (далі – БДФЕУ), ставиться низка вимог відповідно до європейських цінностей.

Насамперед фахівець із соціальної роботи повинен давати юридичні поради, проводити психологічні й педагогічні консультації. Він організовує за місцем проживання соціальну, медичну, побутову допомогу громадянам похилого віку й непрацездатним громадянам, влаштовує в разі виникнення потреби піддоглядних осіб у лікувальні установи, інтернати для дітей і дорослих, професійно-технічні училища; подає у відповідні організації матеріали та документи щодо встановлення й позбавлення батьківських прав, піклування, опікування, виховання, догляду, допомоги, лікування, протезування тощо. Крім того, майбутні магістри соціальної роботи – випускники БДФЕУ будуть брати участь у роботі центрів та інших організацій, які забезпечують соціальну діяльність (реабілітації, адаптації, соціальна допомога й захист, піклування й опікування), притулків, інтернатів, осередків для молоді, підлітків і дітей, клубів, асоціацій та об'єднань за інтересами, а також організацій, що забезпечують професійний рівень роботи персоналу підрозділу, у тому числі соціальних праців-

ників і соціальних робітників [5].

Таким чином, сучасний фахівець у сфері соціальної роботи має мати навички роботи в таких сферах, як педагогіка, психологія, медицина, юриспруденція, соціологія та ін. Це типовий приклад всебічно освіченого кваліфікованого працівника більшості європейських країн, здатного реагувати на будь-які виклики в сучасному соціальному середовищі.

Як свідчить світовий досвід, підвищенню ефективності діяльності всієї системи соціальних служб значною мірою сприяє розробка на нових концептуальних засадах і прийняття кодексів честі, етики, типових правил поведінки різних категорій службовців, нормативних актів, що регулюватимуть професійну діяльність і характер поведінки соціальних працівників.

Велике значення для успішної професіоналізації має спрямованість фахівця із соціальної роботи, яка складається із системи цінностей і мотивації його діяльності. Вона обумовлює професійну придатність до практичної соціальної роботи. Спрямованість соціального фахівця добре охарактеризована в Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи в Україні [5]. У зазначеному документі значна увага приділена також моральним нормам. Моральна норма в цьому документі характеризується як «усталена вимога до поведінки й діяльності соціальних працівників стосовно суб'єктів та об'єктів соціальної роботи». Норми професійної моралі в соціальній роботі – це не лише інструмент для досягнення мети, а й засіб регуляції поведінки спеціаліста.

Моральні норми є основою Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи.

Морально-етичні норми та правила соціальної роботи повинні:

- регламентувати професійну діяльність кожного конкретного соціального працівника;
- регламентувати діяльність і взаємодію різних соціальних служб і органів соціального захисту населення;
- регламентувати відносини з іншими інститутами.

Важливе місце в системі підбору кадрів керівного й рядового складу в соціальній сфері має належати етичним принципам. Цей аспект – ще один крок до зближення українського суспільства з людиноцентристським суспільством і європейськими цінностями. Серед етичних прин-

ципів діяльності спеціалістів соціальної роботи виокремлюють такі:

- повага до гідності кожної людини;
- пріоритетність інтересів клієнтів;
- толерантність;
- довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта;
- доступність послуг;
- конфіденційність;
- дотримання норм професійної етики [5].

Отже, аналіз сучасних реалій виокремлює три основні проблеми під час підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери:

- формування професійного спеціаліста;
- виховання людиноцентристської свідомої, моральної, етичної особистості;
- підготовка елітних кадрів керівного складу в соціальній роботі.

Що стосується проблем кадрів керівного рівня, то варто акцентувати на можливості використання досвіду розвинених зарубіжних країн. Наприклад, у Франції вища освіта у сфері соціальної роботи має два рівні: вища професійна освіта першого та другого циклу, який у свою чергу має два рівні. Навчання другого циклу є доступним особам, які мають вищу професійну освіту першого циклу й щонайменше трирічний професійний досвід діяльності в галузі соціальної роботи. Саме наявність диплома, що засвідчує підготовку другого циклу вищої освіти, надає можливість його власникові претендувати на адміністративні посади й кар'єрне зростання [4, с. 5]. Таким чином, у Франції спеціально готують керівні кадри у сфері соціальної роботи, які, маючи власний досвід роботи на рівні звичайного спеціаліста, проходять підготовку з метою набуття високих професійних управлінських якостей.

Управлінська діяльність іноді потребує від керівника виконання завдання в екстремальних, обмежених часом і можливостями умовах, під час яких необхідним стає посилення вимог до інтелектуальної й емоційно-вольової сфер особистості керівника. Якщо звичайні умови праці дозволяють використання керівником трафаретних, шаблонних засобів мислення, то умови аврального виконання роботи потребують від нього нестереотипного, творчого застосування знань і навичок у практичних цілях.

Професійна трансформація керівника як новоутворення професійної діяльності особистості може розглядатися і як позитивне, і як негативне явище. Визначальним показником такої поляризації є якісні результати діяльності управлінця.

Головним наслідком впливу позитивної трансформації особистості керівника є зростання ефективності функціонування колективу зокрема й організації чи установи в цілому, підвищення загальної продуктивності праці, високий показник делегування повноважень і децентралізації прийняття управлінських рішень, створення в колективі атмосфери творчої взаємодії та формування умов особистісного розвитку. Останнє можливе лише за умови активного використання керівником загальних і спеціальних знань, умінь і навичок у застосуванні професійно необхідних особистісних якостей і відповідних засобів і прийомів управлінського впливу.

Висновки. Таким чином, індивідуалізація управління є важливою складовою організації управлінської діяльності. Будучи у своїй основі такою, що визначається індивідуально-психологічними характеристиками особистості, вона містить величезний потенціал щодо ефективності управлінського процесу. На сьогодні управлінська діяльність розглядається як персоніфікована й така, що є суб'єктивізованим управлінням. Тому врахування ролі особистості управлінця в процесі планування й організації управління є не лише достатньою, а й обов'язковою умовою його ефективності. Нові реалії вказують на необхідність врахування в процесі підготовки керівних кадрів соціальних працівників не тільки професійних якостей. Моральна й етична частина підготовки фахівця – також одна з важливих складових. Крім того, констатуємо необхідність підготовки у ВНЗ України кваліфікованих керівників органів управління соціальною сферою. З вказаного постає, що сучасний професіонал соціальної сфери – усебічно й гармонійно розвинена особистість із високими професійними якостями та навиками роботи у сфері юриспруденції, педагогіки, психології, медицини.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гончарук Н. Практика добору кадрів на державну службу в країнах Європейського Союзу: гуманістичний аспект / Н. Гончарук // Актуальні

проблеми європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України : матеріали 11-ї регіон. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 15 травня 2014 р.) / за заг. ред. Л. Прокопенка. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2014. – С. 28–31.

2. Довідник кваліфікаційних характеристик працівників [Електронний режим]. – Режим доступу : <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/articles-2386>.

3. Пірен М. Політика-управлінська еліта України: соціально-психологічний аналіз : [монографія] / М. Пірен. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2013. – 424 с.

4. Романовська Л. Система підготовки фахівців з соціальної роботи за кордоном на прикладі розвинених країн / Л. Романовська // Вісник Національної академії

державної Прикордонної служби України. – 2013. – Вип. 3. – [Електронний режим]. – Режим доступу : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vnadps_2013_3_21.

5. Етичний Кодекс спеціалістів із соціальної роботи в Україні [Електронний режим]. – Режим доступу : <http://www.ssm.kiev.ua/index.php/dopomoga/53-obitnucyz.html>.

6. Файчук О. До питання професійної підготовки майбутніх соціальних працівників / О. Файчук // Витоки педагогічної майстерності. – 2012. – № 10. – С. 299–302.