

2. Інформаційно-довідкова консультація – це компонент системи профконсультації, на якому проводиться ознайомлення учнів із певною групою професій, поглиблюються і коригуються їх знання відповідно до напрямку вибраних професій.

3. Початкова формуюча профконсультація призначена для поглиблення знань учнів про професії, одержаних на попередніх профконсультаціях, формування у них елементарних умінь з цієї професії.

4. Уточнювальна профконсультація – це сукупність заходів, спрямованих на виявлення відповідності знань, нахилів і здібностей учня вимогам професії, що обирається. При відносно високому ступені відповідності уточнювальна профконсультація не проводиться.

5. Коригуюча профконсультація – використовуючи результати попередніх етапів та психолофізіологічних обстежень, коригує неточний чи неправильний вибір школяра і спрямовує його на таку діяльність, яка б сприяла більш точному виявленню його придатності та покликання.

6. Основна формуюча профконсультація – призначена для продовження формування у школяра знань, умінь та навичок з цієї професії, якщо таке формування проводилось початковою формуючою профконсультацією.

7. Контрольна профконсультація – ставить завдання уточнити, наскільки правильно учень вибрав професію, перевірити, чи добре проведені коригуючі консультації, під час яких перевірялися психологічна та фізична адаптації учня, а також контрольна профконсультація дає рекомендації відносно подальшого професійного удосконалення і правильного самовизначення.

Список використаних джерел

1. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Изд-во “Институт практической психологии”, 1996. – 400 с.
2. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климов. – Обнинск : Принтер, 1993. – 57 с.
3. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М. : Институт практической психологии, 1996. – 256 с.
4. Франкл В. Воля к смыслу = The will to meaning / В. Франкл. – М. : Апрель Пресс ; ЭКСМО-Пресс, 2000. – С. 97.

УДК 364-78:331.548

Л.Ф. Лєскова, ст. викладач

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

МЕНЕДЖЕР СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ – НОВА ПРОФЕСІЯ НАШОГО ЧАСУ

Проаналізовано роль особистості менеджера як головного чинника забезпечення ефективного розвитку організації (установи) соціальної сфери та розглядаються деякі особливості управлінської праці менеджерів соціальної сфери як нової професії нашого часу.

Ключові слова: соціальна сфера, сучасний менеджер соціальної сфери, особливості праці менеджерів соціальної сфери.

Проанализирована роль личности менеджера как главного фактора обеспечения эффективного развития организации (учреждения) социальной сферы и рассматриваются некоторые особенности управленческого труда менеджеров социальной сферы как новой профессии нашего времени.

Ключевые слова: социальная сфера, современный менеджер социальной сферы, особенности труда менеджеров социальной сферы.

The article analyses the role of Identity Manager as the main factor ensuring effective development organization (institution) of the social sphere and discusses some of the features of the management work of managers of social sphere as a new profession of our time.

Key words: social sphere, Manager of the social sphere, features the work of managers of social sphere.

Постановка проблеми. Перспективи, що відкриваються сьогодні перед Україною, потребують спеціалістів, які здатні глибоко розуміти, прогнозувати та планувати соціальну реальність.

Однією із ключових проблем сучасних перетворень у суспільстві є управління діяльністю установ освіти, охорони здоров'я, культури, соціального захисту та інших галузей, оскільки від успішності керування соціальною сферою великою мірою залежить результативність тих реформ, що проводяться в соціальній політиці держави.

Соціальна сфера – досить широке поняття, що поєднує результати практичної діяльності у всіх галузях нашого життя – економіці, політиці, ідеології, культурі. Люди відрізняються за своїм статусом, матеріальним добробутом, інтелектуальними інтересами та духовними потребами, але всі прагнуть визнання з боку держави та суспільства їх унікальної цінності. Інакше кажучи, члени суспільства бажають, щоб державні інститути враховували їх інтереси та створювали умови для захисту їх прав та реалізації потреб. Активну роль у роботі такого механізму покликані відігравати менеджери соціальної сфери. Саме спеціалісти цієї професії аналізують проблеми різних вразливих категорій громадян і планують роботу різноманітних соціальних працівників, які допомагають цим людям вирішувати соціальні питання та створюють можливості для реалізації їхніх здібностей.

Отже, **актуальність дослідження** полягає у тому, що належний соціально-економічний розвиток України значною мірою залежить від формування когорти конкурентоспроможних фахівців. Особлива потреба існує у підготовці менеджерів соціальної сфери, які б відзначалися чітко вираженою професійною спрямованістю, високим інтелектуальним рівнем, творчістю, здатністю до постійного розвитку, відданістю загальнолюдським і національним ідеям, активною участю у розбудові незалежної держави.

Мета цієї статті – на основі стислого аналізу літературних джерел з визначеної тематики описати деякі особливості управлінської праці менеджерів соціальної сфери як нової професії нашого часу.

Виклад основного матеріалу. Розвиток ринкових відносин і згортання адміністративної системи управління привели до появи і стрімкого розвитку до цього незнайомої більшості населення професії менеджера.

Організація й управління необхідні скрізь, де є спільна діяльність людей. Раніше управлінські кадри готувались шляхом висунення і додаткового навчання фахівців, що мали організаторські здібності. За останні роки менеджмент виділився у самостійний, такий, що стрімко розвивається, розгалужений і наповнений різними спеціалізаціями напрям. Одна з засновників наукового менеджменту Мері Паркер Фоллет писала, що менеджмент – це мистецтво добиватись успіху через керівництво людьми.

Широко відомий вислів Карла Маркса: «Окремий скрипаль сам управляє собою, оркестр потребує диригента». І справді, часто особу менеджера ототожнюють із диригентом. Він не вміє так професійно грати, як скрипаль або віолончеліст. Він не вміє писати

музику, як композитор. Однак про геній музикантів та композитора ми можемо дізнатися тільки завдяки кропіткій праці та таланту диригента.

Успіх організації пов'язується з ім'ям та діяльністю менеджерів. Вони формують цілі організації, забезпечують її ресурсами, планують і здійснюють контроль, приймають рішення й організують діяльність. Особистість менеджера – це головний фактор забезпечення ефективного розвитку організації (установи) соціальної сфери.

Згідно з сучасними уявленнями менеджер виступає в декількох іпостасях [2]:

- як управлінець, наділений владою, що керує колективом людей;
- як лідер, спроможний вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції;
- як людина, яка має певні комунікативні здібності, постійно встановлює контакти з партнерами і владою, успішно переборює внутрішні і зовнішні конфлікти;
- як людина, що наділена стратегічним мисленням, може формувати цілі, основні види діяльності та напрямок «основного удару», визначати союзників і супротивників, власні переваги та напрямок їх використання;
- як новатор, що розуміє роль науки в сучасних умовах, вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той або інший винахід або раціоналізаторську пропозицію;
- як людина, яка має високий рівень культури, чесна, рішуча за характером й у той же час розважлива. В практичному менеджменті неабияке значення набуває терпимість, розуміння, що не всі люди однакові;
- як вихователь, що володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямовувати його розвиток, формувати організаційну культуру організації.

Вплив соціальних факторів зумовлює формування таких якостей менеджера, як відповідальність; прагнення до професійного зростання; авторитетність; внутрішній контроль; толерантність. Соціум формує такі моральні якості менеджера: патріотизм; національну свідомість; інтелігентність; людяність; порядність; почуття обов'язку; громадянську позицію; чесність; доброзичливість.

Менеджер має мислити масштабно, перспективно. Управлінці можуть демонструвати прекрасні результати і водночас згубити організацію, якщо їхня робота не орієнтована на майбутнє.

Менеджер – це управлінець ринкової орієнтації, який активно впроваджує ефективні умови господарювання, нововведення та досягнення науково-технічного прогресу, виважено враховує зміни у міжнародних відносинах, своєчасно впливає на кон'юнктуру і динаміку попиту та пропозиції, вміло перебудову виробничо-господарську діяльність з урахуванням вимог ринку [6].

Зміст праці менеджера значною мірою визначається сферою його діяльності. Менеджер соціальної сфери – це фахівець у галузі аналізу соціальної політики, соціальної роботи та управління життєдіяльністю суспільства, здатний вирішувати широке коло соціальних проблем [3]. Соціальний менеджер – це посередник між суспільством, соціальною групою, сім'єю та індивідом. Він має відповідну професійну підготовку для надання соціальної допомоги для вирішення різного роду соціальних проблем. Соціальний працівник працює на межі особистого і громадського і, головним чином, там, де виникають ускладнення.

Поява потреби у професійних соціальних менеджерах пов'язана зі зміною поняття «допомога як розподіл матеріальних благ» і перехід до мобілізації зусиль на самовиживання з адресною допомогою соціального інституту [4]. Основне завдання соціального менеджера полягає в тому, щоб допомогти громадянам, сім'ї, соціальним групам, що опинилися у скрутному становищі, розібратися в ситуації і знайти вихід, використовуючи особисту ініціативу, власну працю та наявні ресурси.

Головна мета практичної діяльності соціального менеджера полягає у внесенні необхідних соціальних змін у суспільство, місцеву громаду або життя окремої людини. Вони покликані служити на благо самоорганізації особистості, сприяти пошуку та розвитку ресурсів для задоволення індивідуальних, групових, національних потреб і сприяти реалізації принципу соціальної справедливості в суспільстві.

Сучасний менеджер соціальної сфери – це спеціаліст у галузі соціальної інженерії та технології. Це фахівець, який глибоко розбирається у фізіологічних, правових, моральних та психологічних регулятивах життєдіяльності людей, здатний прийти їм на допомогу в будь-який час [1].

Отже, менеджер соціальної сфери – це фахівець у галузі аналізу соціальної політики, соціальної роботи та керівництва життєдіяльністю суспільства, здатний вирішувати широкі коло соціальних проблем і досягти найвищих рівнів визнання в науці (соціологія, соціальне управління, науково-дослідницька, викладацька діяльність); бізнесі (аналіз та прогнозування попиту); в адміністративній сфері (соціальне управління, соціальна робота, органи соціального захисту); у політичній сфері діяльності (від помічника кандидата в народні депутати до депутата парламенту, лідера фракції, партії і врешті до Президента країни).

Щодо особливостей цієї професії, то робота в соціальній сфері насамперед зобов'язує працювати для людей і керуватися принципом «я для людей, а не люди для мене».

Потреба у професійному менеджменті **зумовлена складністю соціальної роботи та особливостями професійної діяльності** типу «людина – людина». Мета діяльності соціального менеджера і полягає у розкритті та повній реалізації творчого потенціалу кожного співробітника та трудового колективу в цілому. Змістом діяльності є те, що досвід соціальної роботи на підприємствах дозволяє віднести цю роль до групи практичних ролей, оскільки соціальний менеджер в американському прочитанні є професіонал переважно керівного плану (від англ. manager – керуючий).

Західноєвропейський соціальний працівник (соціальний менеджер) у характеризованій ролі виконує такі функції [5]:

- розробляє і реалізує програми залучення нових робітників та їхньої адаптації до виробництва та колективу;
- надає всебічну підтримку молодим спеціалістам;
- навчає співробітників соціальним технологіям, пов'язаним із особистісним зростанням, компетентною груповою взаємодією, формуванням основ стратегічного мислення, планування і дії;
- здійснює практичну допомогу у професійному і соціальному самовизначенні, самоосвіті, саморозвитку.

Крім того, рольовими діями соціального менеджера є, наприклад, консультування членів трудового колективу, які потрапили у скрутне становище у зв'язку з загрозою

втрати робочого місця; консультування осіб, які приймають рішення в галузі кадрової політики; навчання керівників середньої ланки вмінню визначати і правильно формулювати потреби підлеглих, пов'язаних з виробничим процесом; розроблення і контроль за реалізацією спеціалізованих соціальних програм, які стосуються жінок, етнічних меншин, інвалідів, молодих фахівців, пенсіонерів; забезпечення співробітництва підприємств та фірм з громадськими організаціями, територіальними громадами, соціальними агенціями, благодійними фондами, установами охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти та культури; органами всіх гілок влади.

Менеджери в соціальній сфері не дають конкретних рекомендацій чи зразків для окремо взятих існуючих випадків, а навчають загальним прийомам, методикам і способам розв'язання тих чи інших управлінських проблем у контексті професійної діяльності.

Але, аналізуючи вищевикладене, слід задатись питанням: а чи потрібно кожному випускникові середньої школи ставати менеджером тільки тому, що ця професія користується в наш час високою популярністю?

Сьогодні вищі школи більшості країн при вступних іспитах враховують незалежне тестування знань абітурієнтів з тих або інших предметів, і зовсім не зважають на здібності людини. Наприклад, одна дисципліна вимагає логічного мислення, інша – хорошої пам'яті та навчання іноземним мовам. Проте жодна з них не визначає лідерські якості, комунікативні здібності, тобто ті якості, що будуть потрібні в кар'єрі менеджера.

Це особиста, а може не тільки особиста трагедія, коли зовнішнє оточення висуває до людини вимоги, що суперечать її генотипу, фізіологічному типу особистості. Така людина може на межі своїх можливостей непогано виконувати свої функціональні обов'язки, проте ніколи не стане реалізованою, самодостатньою, щасливою.

Свій час потребує свого лідера. На кожному етапі розвитку організації виникає потреба в різних менеджерах, які мають різні особливості характеру.

Навіть одна організація потребує різних керівників: і холериків, і флегматиків, і сангвініків. Головне, щоб вони працювали єдиною командою. Звичайно, що менеджер повинен мати добрі комунікативні здібності, вони мають бути готові вивчати технології, іноземні мови, різні комп'ютерні технології для економічного аналізу. Єдиною і часто основною вимогою стає комунікабельність майбутнього спеціаліста.

Звичайно, щось людина має від Бога, чогось її можна навчити, але у здобутті комунікативних навичок найбільш важливим є досвід.

Крім комунікативних здібностей, у сучасному менеджменті особливого значення набуває творчий підхід до справи. Менеджер завжди має бути особистістю, мати спеціальні знання і володіти здатністю використовувати їх у повсякденній роботі управління організацією. Здібності до керівництва зумовлені наявністю таких особистих цінностей і чітких особистих цілей, як: здатність управляти самим собою, уміння навчати і розвивати підлеглих, формувати ефективні робочі групи, бачити перспективи та реалізовувати їх. І звичайно, це стратегічне мислення. Відомий хокеїст Уейн Грецькі на запитання щодо секрету свого успіху відповів: «Я завжди бачу, де має бути шайба й встигаю на місце за секунду до неї».

Таким чином, менеджер соціальної сфери – це унікальна професія. Це – найманий професійний управляючий; фахівець у сфері управління організаціями та установами соціальної сфери. Ця професія вимагає постійного вдосконалювання знань, розвитку

практичних навичок швидкого реагування на всі зміни, що відбуваються, підвищеного інтересу до самоосвіти, високого рівня самодисципліни.

Висновки. Для забезпечення належного розвитку економіки та соціальної політики Україна потребує значних інтелектуальних і фінансових інвестицій у соціальну сферу. Останнім часом у країні відчувається гостра потреба у професійній підготовці нового покоління управлінського корпусу, у науковому переосмисленні концепцій та технологій сучасного менеджменту в різних галузях соціальної сфери, в оптимізації державної соціальної політики, яка безпосередньо пов'язана із соціальною безпекою наших співвітчизників.

Забезпечення соціальної безпеки особистості і суспільства потребує від усіх соціальних інститутів постійного аналізу мінливої соціальної ситуації в суспільстві, формування, насамперед, управлінського механізму, який би дозволив своєчасно реагувати на соціальне самопочуття населення, компетентно і професійно впливати на задоволення його життєво важливих інтересів. Вирішення цього завдання безпосередньо пов'язане із менеджмент-освітою, професійною підготовкою нового покоління управлінців-менеджерів. Але соціальна сфера (до якої відносяться освіта, охорона здоров'я, культура, фізичне виховання і спорт, соціальний захист та інші напрямки соціальної практики), поки не забезпечена професійно підготовленими управлінськими кадрами з ринковою орієнтацією.

Таким чином, пошук найбільш прийнятних, сучасних форм управлінської діяльності у соціальній сфері передбачає нову парадигму професійної підготовки управлінських кадрів відповідно до соціального замовлення, яке відображає суспільні та особисті інтереси громадян України в цілому, що дозволило б у найкоротші строки і на якісно новому рівні забезпечити соціальну сферу компетентними спеціалістами у сфері організаційно-управлінської діяльності.

Отже, менеджер – це член організації, що здійснює управлінську діяльність і вирішує управлінські завдання. Тому з повною відповідальністю можна стверджувати, що менеджери є ключовими людьми в соціальних службах та установах соціальної сфери.

У наших соціальних службах практично ще немає професійних менеджерів. Є формалізовані управлінські одиниці в особі директора, його заступників, начальників відділів, керівників спеціалізованих соціальних служб. Але проблема зміни директорського, командного менталітету в соціальній роботі на менеджерський вже є досить актуальною. Спроби перенести без змін досвід зарубіжного менеджменту в практику нашої діяльності не дають позитивних результатів. Існує актуальна потреба його перероблення, адаптації та запровадження з урахуванням специфіки національних традицій, менталітету, законодавчої бази соціальної роботи, професійної спрямованості та інших факторів.

Список використаних джерел

1. *Анисимов В. М.* Кадровая служба и управление персоналом организации / В. М. Анисимов. – М. : Экономика, 2003. – 703 с.
2. *Баєва О. В.* Менеджер – професія нашого часу / О. В. Баєва // Персонал Плюс. – 2008. – № 32 (284).
3. *Білорус Т. В.* Сутність кадрової стратегії підприємства та методологічні засади її формування / Т. В. Білорус // Актуальні проблеми економіки (укр.). – 2006. – № 1. – С. 185-190.

4. *Комарницький І. Ф.* Економічна теорія / І. Ф. Комарницький. – Чернівці, 2006. – 334 с.
5. *Соціальна робота в Україні: перші кроки* / під ред. В. Полтавця. – К. : Видавничий дім «KM Academia», 2000. – 236 с.
6. *Шегда А. В.* Менеджмент : підручник / А. В. Шегда. – К. : Знання, 2004. – 687 с.

УДК37.091.12:36-05

А.Д. Мекшун, ст. викладач

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

КОМПЕТЕНТНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЗАПОРУКА ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

Визначено компетентність як специфічну здатність ефективного виконання конкретних дій у предметній галузі, включаючи вузькопредметне знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за свої дії та розкрито особливості професійної компетентності соціального працівника, який повинен володіти методами, прийомами, технологіями соціальної роботи, а також вміннями, необхідними для їх застосування. Доведено, що соціальна компетентність працівника являє собою сукупність якостей, що відображають ступінь кваліфікації, рівень знань, умінь і навичок, готовності та здатності, які пов'язані зі здійсненням соціальної діяльності й навичками саморегуляції, самоорганізації, що є основою самовдосконалення й професійного росту.

Ключові слова: *правова компетентність, професійна підготовка, соціальний працівник, соціально-правова діяльність, емоційно-вольова саморегуляція, ціннісно-мотиваційна сфера, професійно-особистісні якості.*

Определено компетентность как специфическую способность эффективного выполнения конкретных действий в предметной области, включая узкопредметное знание, особого рода предметные навыки, способы мышления, понимание ответственности за свои действия и раскрыты особенности профессиональной компетентности социального работника, который должен владеть методами, приемами, технологиями социальной работы, а также умениями, необходимыми для их применения. Доказано, что социальная компетентность работника представляет собой совокупность качеств, отражающих степень квалификации, уровень знаний, умений и навыков, готовности и способности, связанные с осуществлением социальной деятельности и навыками саморегуляции, самоорганизации, является основой самосовершенствования и профессионального роста.

Ключевые слова: *правовая компетентность, профессиональная подготовка, социальный работник, социально-правовая деятельность, эмоционально-волевая саморегуляция, ценностно-мотивационная сфера, профессионально-личностные качества.*

The article defines the competency as a specific ability to perform particular actions in the subject area efficiently, including specific subject knowledge, some subject skills of a special kind, ways of thinking, sense of responsibility for their actions and the article also reveals some peculiarities of a social worker professional competence of the social worker who should master the methods, techniques and technologies of social work, and the skills required for their application. It is proved that the social worker's competence is a set of qualities which reflect the degree of qualification, level of knowledge and skills, willingness and ability, related to the implementation of social work skills and skills of self-regulation, self-organization which is the basis of self-improvement and professional growth.

Key words: *legal competency, professional training, social worker, social and legal activity, emotional and volitional self-regulation, motivation sphere, professional and personal characteristics.*

Постановка проблеми. Для успішного виконання своїх функцій сучасний фахівець повинен володіти не тільки сумою загальних і спеціальних знань, умінь та навичок, але й комплексом певних якостей особистості, що забезпечують плідну роботу, тобто бути компетентним у своїй діяльності. Однією з найважливіших умов для досягнення про-