

фахівця емоційну закритість, свого роду нейтральність [1, с. 26]. Яскравими ознаками такого стану є різна емоційно-нестабільна реакція особистості в певних професійних ситуаціях, зокрема байдужість, своєрідна емоційна замкнутість, відчуження, бажання припинити будь-якого роду спілкування; роздратування, дезорієнтація у виконанні професійних обов'язків. Наявні ознаки дозволяють сформулювати наступний компонент професійного здоров'я, як виснаженість. Наступними ознаками деструктивного стану у фахівця може бути відчуття фізичної втомлюваності, що супроводжується водночас емоційною відчуженістю. У людини розвиваються різні стани поведінки: цинізм; автоматизм у виконанні обов'язків; постійний емоційний бар'єр. Поява таких проявів поведінки негативно позначається не лише на професійному здоров'ї фахівця, але й його особистісному (фізичному, психічному, соціальному), що детермінує прояви інших порушень функціонування організму (головний біль, розлади шлунку, порушення сну тощо) [1, с. 27].

Варто також звернути увагу, що на думку учених вигорання це не стільки проблема окремо взятої людини, але швидше оточення, в якому фахівець працює [2]. Як видно, наслідки вигорання торкаються як професійної діяльності, так і самої особистості. Тому автори вважають, що зменшення вигорання є першочерговим завданням професійного збереження, де пильна увага має приділятися саме людським цінностям, а не лише економічним.

Отже, емоційне вигорання є одним із небезпечних професійних захворювань, оскільки на його початку фахівець майже не відчуває, не розуміє, не сприймає наявні ознаки, зміни поведінки, емоційного стану. Проте настає критичний момент, коли фахівець відчуває певну сукупність ознак: від психологічної втоми до фізичної, що унеможлиблює та зменшує ефективність, продуктивність праці. Важливо своєчасно розпізнати такі прояви і грамотно організувати психологічну підтримку для запобігання розвитку емоційного вигорання, з одного боку, і збереження професійного здоров'я, з іншого.

Список використаних джерел

1. Белова Т.В. Специфика профессиональной деятельности профконсультанта службы занятости как один из факторов возникновения синдрома «выгорания» // *Профессиональный потенциал*. 2003. №1. С. 23-29.
2. Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12. С. 189–192.

Кирдан Л. В.,

студентка II курсу магістратури, гр. ЗМСРп – 191

Науковий керівник – Мекшун А.Д., старший викладач

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПРОБЛЕМА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Суспільний розвиток в Україні відбувається на тлі проблем у сфері соціального захисту населення, зумовлених погіршенням економічної ситуації

в країні та світі, а також демографічними процесами. В цих умовах актуальною є професійна робота установ соціального захисту населення, яка неможлива без ефективної діяльності працівників.

Дослідженням питання підвищення ефективності професійної діяльності займалися О. Леонт'єв, Б. Ломов (діяльнісний підхід), С. Дружилов (системний підхід), К. Альбуханова, Б. Анан'єв (особистісний підхід) та інші. Діяльність є динамічною системою взаємодії суб'єкта зі світом, у процесі чого виникає психічний образ, його втілення в об'єкті та реалізація особистістю відносин з навколишньою дійсністю.

Поняття ефективності діяльності взаємопов'язане з поняттям «продуктивність», що зумовлено близькістю понять «продукт» і «ефект» [5, с.207]. Найбільш поширеним є визначення ефективності діяльності, де вона визначається, виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Якщо показники, що використані для оцінки ефекту, можна кількісно виміряти, то діяльність результативна, тобто ефект отримано. Під результативністю розуміємо наявність підсумків діяльності.

В. Чікер (досліджувала зв'язок інтелектуальних даних особистості з ефективністю діяльності) розуміє поняття «ефективність» праці як більш ширше, ніж поняття «продуктивність». Останнє відображає лиш певні аспекти ефективної діяльності [5].

Поняття ефективності вчені використовують для оцінки успішності професійної діяльності. А. Маркова для оцінки ефективності професійної діяльності виокремлює якість і надійність [2].

Аналізуючи поняття «ефективність діяльності», оцінюють: ефективність діяльності установи; ефективність спільної групової діяльності фахівців; індивідуальну ефективність діяльності працівника.

Поняття «ефективність» в сучасній теорії та практиці соціальної роботи має декілька значень – табл.1.

Таблиця 1

Форми ефективності

Дієвість	Результативність	Економічність Оптимальність
Здійснює дії, отримуючи результат	Здійснювати «правильні» дії	Здійснювати дії «правильним» способом

Ефективність як продуктивність – це показник ефективності діяльності, що відображає суму виробітку на одиницю затрат (в системі соціального обслуговування населення передбачає найбільш ефективне управління ресурсами), що дозволяє підвищити працездатність системи при зменшенні затрат. Ефективність як діяльність – це здатність здійснювати ефект (результат) деяких дій, яка не завжди може бути змінена за допомогою кількісних показників. Ефективність як результативність, оптимальність – це здатність досягти наміченого результату в бажаному обсязі.

Ефективність послуги визначається як ступінь успішності діяльності по досягненню мети з найбільшою економією затрат, тобто до якої міри соціальна послуга сприяла сучасному і об'єктивному рішенню проблем клієнтів з

найменшими затратами ресурсів. Якість послуги розуміється як міра відповідності корисних властивостей послуги потребам клієнтів і включає наступні параметри: повнота надання у відповідності з вимогами (стандартами); доступність; своєчасність; матеріальна і нематеріальна результативність надання послуги. Результативність включає наступні параметри: ступінь вирішення матеріальних або фінансових проблем клієнта, що оцінюється безпосереднім контролем результатів виконання послуги; ступінь покращення емоційного, фізичного стану клієнта, вирішення його правових, побутових та інших проблем [4].

Ефективність професійної діяльності соціального працівника пов'язана з поняттям «професіоналізм». Професіоналізм – це системна якість особистості, що виявляється як високий рівень оволодіння професійною діяльністю, внесення індивідуальних здобутків у професію, стимуляція в суспільстві інтересу до своєї праці [3].

Важливим для розуміння природи професіоналізму мають роботи з психології Е. Зеєра [1], яким визначено, що формування професіоналізму є вищим рівнем психофізіологічних, психічних і особистісних змін, які проходять у процесі тривалого виконання людиною посадових обов'язків, що забезпечують якісний, ефективний рівень вирішення професійних завдань.

Опанування соціальним працівником професіоналізмом як цінністю, орієнтує праці у соціальній сфері забезпечує високопродуктивну професійну діяльність, вияв його індивідуальності.

Отже, під ефективністю професійної діяльності розуміють відношення досягнутого результату діяльності до максимально досяжного або заздалегідь запланованого результату. Ефективність професійної діяльності групи може бути визначена лише в тому випадку, якщо чітко виділені кількісні та якісні критерії як підстави для порівняння досягнутого і запланованого результату й одиниці виміру результатів. Ефективна професійна діяльність соціального працівника – це цілеспрямовані професійні дії, які визначаються цінностями, знаннями та технологією соціальної роботи; свідоме застосування знань на практиці, які є результативною та продуктивною для клієнтів соціальної роботи. Ефективною є робота, коли клієнти соціальних працівників у подальшому мають змогу обходитися без соціальної допомоги, що і є показником професійного успіху фахівця соціальної сфери.

Список використаних джерел

1. Зеєр Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие. М. : Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
2. Маркова А. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
3. Овод Ю. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*, 2013. №1. С. 167-170. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2013_1_40.
4. Сизикова В. Характеристика компонентів, показників і рівнів сформованості професіоналізму майбутніх соціальних працівників. *Теорія і практика управління соціальними системами*, 2018. № 1. С. 14 - 25.
5. Харченко О. В. Ефективність професійної діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 2010. Вип.8. С.203 - 211.