

3. Бутко М. П., Ревко А. М. Соціальні імперативи якісного розвитку продуктивних сил регіонів України: монографія / за заг. наук. кер. д-ра екон. наук, проф. М. П. Бутка. Чернігів: Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. 276 с.

4. Сушик Н. С. Соціальна робота у сфері дозвілля молоді: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / Н. С. Сушик. 2014 –5 с. Режим доступу до ресурсу: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/4313/1/Social_work.pdf.

5. Тюття Л. Т. Соціальна робота: Теорія і практика / Л. Т. Тюття, І. Б. Іванова. – Київ: ВМУРОЛ «Україна», 2004. – 408 с.

Бутиліна О. В.,

кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології
управління та соціальної роботи

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (м. Харків, Україна)

Сорока Ю. Г.,

доктор соціологічних наук, доцент, професор кафедри соціології
управління та соціальної роботи

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (м. Харків, Україна)

РОЗВИТОК НАВИЧОК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Дослідники, що вивчають практичні аспекти соціальної роботи наголошують на виключній складності цієї професії. Фахівець піддається стресам, переживає емоційні перевантаження, вигорає, відчуває професійну втому. Вимогливість клієнтів (іноді завищена), переживання підвищеної відповідальності за іншу особу, невпевненість в успіху реалізованої програми дій та зміні ситуації клієнта підсилюють психологічний тиск. І це щоденна праця! Додамо до цього переліку «скромну» матеріалу винагороду за такі зусилля та низький рівень захищеності самих соціальних працівників. Усе це, на жаль, не додає привабливості цьому виду діяльності й не працює на її імідж. Тож, залишається домінуючою, зокрема серед студентів, думка про те, що робота фахівця соціальної сфери є вкрай важливою і затребуваною, вона має значну соціальну вагу, втім, пов'язувати своє професійне майбутнє з нею випускники закладів освіти не завжди бажають.

Ми вбачаємо тут проблему не стільки в низьких зарплатах соціальних працівників, скільки в недостатності (неефективності) механізмів компенсації витрат особистісних ресурсів фахівців. Особливо емоційно важко відбувається інтеграція вчорашнього студента в реальну практику соціальної допомоги й підтримки вразливих клієнтів. Звичайно, молоді фахівці вимагають більшої уваги до себе з боку колег та керівництва, проте, питання відновлення сил та психологічної рівноваги, контролю емоцій та подолання стресів залишаються болючими для усіх категорій співробітників установ соціальної сфери.

Результати нашого власного дослідження феномену лояльності співробітників соціальної служби, які викладені в одній із попередніх публікацій (детальніше див. [1]) дозволили зробити припущення про особливий прояв відданості й прихильності фахівців своїй організації. Ми назвали його «лояльність до професії», що проявляється у максимальній ідентифікації соціального працівника з професією, зі справою, якій віддається на всі 100%. Ми переконались, що для багатьох практиків отримання морального задоволення від успіхів клієнтів та усвідомлення своєї необхідності іншій людині, є найвищою винагородою і професія для них є покликанням. У той же час стало зрозуміло, що в організації не реалізується системна робота з персоналом. Основні кадрові питання та менеджмент персоналу покладено «на плечі» керівника. Зайнятість розв'язанням проблем забезпечення діяльності організації не дозволяє керівникові достатньо уваги приділяти питанням розвитку персоналу. Відсутність посади HR-менеджера в організаціях соціальної сфери залишає гострими проблеми ефективного управління співробітниками, питання їх

відновлення та загальної незадоволеності умовами й обставинами праці, що, врешті, впливає і на якість послуг, які надаються клієнтам.

До спектру завдань менеджера по персоналу відповідних організацій мають належати не тільки традиційні, пов'язані з підбором, адаптацією, мотивуванням і атестацією працівників, але і з розробкою комплексної програми збереження людських ресурсів та соціального розвитку персоналу. В основу цієї програми має бути закладена робота з задоволення індивідуальних соціально-психологічних потреб фахівців та розвитку емоційного інтелекту й підвищення їх психологічного благополуччя. Ця щоденна кропітка робота передбачає реалізацію різного впливу (навчального, інформаційного, контролюючого тощо) на співробітників соціальних служб. Базовими напрямками повинні бути: розвиток емоційного інтелекту, формування навичок контролю стресів та їх подолання, професійне та особистісне вдосконалення, попередження професійних ризиків, розвиток soft skills (м'яких, надпрофесійних якостей) тощо.

Подофей С. зазначає, що «емоції спричиняють фізіологічні та психологічні зміни, які впливають на мислення та поведінку людини. Емоції відображають ставлення людини до різних сфер життя та до самої себе, а інтелект служить для розуміння такого ставлення» [2, с. 261-262]. Тож, особлива увага до емоційного інтелекту соціального працівника є обґрунтованою. Здатність фахівця не просто контролювати свої емоційні переживання, але й правильно їх визначати, розуміти та оцінювати їх вплив на поведінку і взаємини з клієнтами, колегами, керівництвом є непрямим свідченням стресостійкості та високого професіоналізму особи.

Наразі, визначені напрями роботи можна представити складовими самоменеджменту фахівця. Ґрунтуючись на уявленнях дослідників [3] щодо сутності самоменеджменту, ми пропонуємо визначати його достатньо широко, як технологію (комплекс прийомів, алгоритм дій) самореалізації фахівця в професійному та особистісному просторі шляхом оптимального управління та раціонального використання особистих (зокрема, емоційних) ресурсів. Формування й розвиток навичок самоменеджменту соціальних працівників має стати одним із провідних напрямів управлінської роботи у відповідних організаціях.

Навички самоменеджменту соціальних працівників варто формувати і розвивати різними менеджерськими прийомами. Одним з дієвих інструментів тренування актуалізованих навичок особи вважається тренінг. Серія тренінгів дозволяє здійснювати поступовий розвиток soft skills, навичок тайм-менеджменту, уміння самоконтролю та відновлення соціально-психологічного балансу, підвищує стресостійкість, розвиває лідерські якості тощо. Не втрачає актуальності традиційний менеджерський прийом, що передбачає навчання, допомогу, кураторство, дружню підтримку та професійне наставництво – супервізія. Її необхідно використовувати як профілактичний засіб виникнення професійних ризиків (синдрому емоційного вигорання, професійної деформації і втоми), як механізм здійснення контролю та спосіб підвищення професіоналізму фахівця і якості послуг, що він надає. Заслугує на увагу робота із налагодження й підтримки ефективного зворотного зв'язку. Вона має вестись за двома основними напрямками. По-перше, це feedback із зовнішнього оточення: урахування відгуків та критичних зауважень на адресу фахівця з боку клієнтів, моніторинг зміни життєвих обставин споживачів соціальних послуг. Другий напрямок передбачає долучення соціального працівника до процесів розробки й ухвалення рішень, впровадження змін в організації, формування культури, розв'язання конфліктів тощо. На наше переконання важливо також реалізовувати комплекс заходів із підвищення рівня лояльності працівників. До них належать: «створення реальних умов для професійного росту та кар'єрного просування; налагодження системи комунікації, інформування й постійного обміну досвідом, як між колегами в середині колективу, так і з зовнішнім оточенням; формування організаційної культури та поважне ставлення до цінностей, надбань та символів організації; засоби позитивного підкріплення, що демонструють визнання успіхів працівника, гордість та повагу до нього» [1, с.40].

Отже, формування й розвиток навичок самоменеджменту соціальних працівників є нагальним завданням для керівника (менеджера), який піклується про людський ресурс, про

якість кінцевого результату роботи, про статус організації та імідж в очах клієнтів і суспільній думці.

Список використаних джерел

1. Бутіліна О. В., Євдокимова І. А. Лояльність персоналу соціальної служби. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. Випуск 77. 2020. С. 38 - 41. <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.77.08>
2. Подофей С. О. Емоційний інтелект особистості й особливості його становлення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія. Психологічні науки*. Випуск 1. 2019. С. 260 - 265. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-43>
3. Юринець З. В. Самоменеджмент : навч. посібник / З. В. Юринець, О. В. Макара. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2014. 272 с.

Вахно В. Д.,

здобувач вищої освіти 3 курсу, гр.СР-181

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

Мекшун А. Д.,

кандидат педагогічних наук, ст. викладач, кафедри соціальної роботи

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

ТИПИ НЕБЛАГОПОЛУЧНИХ РОДИН

Розуміння типів неблагополучних сімей та наслідків виховання дитини в подібній сім'ї є дуже важливим для сучасної соціальної роботи. Адже вихована в такій сім'ї дитина може перейняти поведінку у своїх батьків і, разом з тим, у своєму дорослому житті може вдатися до проявів девіантної поведінки, тобто такої поведінки, що буде становити загрозу для оточуючих.

Взагалі, у соціальній роботі прийнято вважати, що неблагополучна сім'я – це родина, яка внаслідок тих чи інших причин втратила свої виховні можливості і в подальшому знаходження дитини у такій родині, без зміни існуючих умов, може бути суто шкідливим для неї.

До неблагополучних сімей прийнято відносити:

– сім'ї, де батьки зловживають спиртними напоями, ведуть аморальний спосіб життя, не відповідають загальноприйнятим суспільним правилам (наприклад, припускаються різних видів правопорушень);

– сім'ї зі стійкими конфліктами у взаємостосунках між батьками та дітьми; де є нейрогенне становище (постійні сварки та скандали);

– сім'ї, де батьки байдуже ставляться до долі своєї дитини, нехтують її фізичним, психічним та матеріальним становищем;

– неповні сім'ї [1], [2];

Кожна неблагополучна сім'я має свою специфіку, свій характер сімейного неблагополуччя.

Щодо родин, де батьки зловживають речовинами, то проблема залежності батьків є досить поширеною серед таких родин. Сім'ї, де вона існує, вбирають в себе всі негативні якості неблагополучних сімей. Формування дитини в такій сім'ї спотворюється. Вона народжується слабкою, хворобливою, страждає на нервово-психічні захворювання, зростає без турботи, достойної опіки, не має найнеобхіднішого. Окрім того, такі батьки здатні до девіантної поведінки, в тому числі, по відношенню до власної дитини. Поведінка батьків відзначається підвищеною жорстокістю, особливо, коли вони знаходяться у стані алкогольного сп'яніння.

Так звані конфліктні, неврогенні сім'ї формуються під впливом стійких внутрішньосімейних конфліктів. Вони виникають внаслідок відсутності у взаємостосунках