

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ КУРСУ “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ”

УДК 377

Юлія Возна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки
Хмельницького національного університету

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ КУРСУ “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ”

У статті висвітлюються проблеми формування професійних компетенцій майбутніх фахівців соціальної сфери у контексті аналізу змісту управлінської діяльності. Автор розглядає проблеми самоменеджменту як моделі саморозвитку фахівців соціальної сфери. У статті аналізуються аспекти сутності, мети, функцій, концепцій самоменеджменту як пріоритетної складової професійної компетенції сучасного фахівця соціальної сфери.

Ключові слова: управлінські якості, соціальна сфера, фахівець соціальної сфери, самоменеджмент соціальної роботи.

Табл. 1. Літ. 8.

Юлия Возна, кандидат педагогических наук, доцент
кафедры социальной работы и социальной педагогики
Хмельницкого национального университета

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ КУРСА “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ”

В статье освещаются проблемы формирования профессиональных компетенций будущих специалистов социальной сферы в контексте анализа содержания управленческой деятельности. Автор рассматривает проблемы самоменеджмента как модели саморазвития специалистов социальной сферы. В статье анализируются аспекты сущности, цели, функций, концепций самоменеджмента как приоритетной составляющей профессиональной компетенции современного специалиста социальной сферы.

Ключевые слова: управленческие качества, социальная сфера, специалист социальной сферы, самоменеджмент социальной работы.

**Yuliya Vozna, Ph.D. (Pedagogy), Associate Professor of the Social Work and Social Pedagogy Department
Khmelnyskiy National University**

FORMING THE MANAGEMENT SKILLS OF FUTURE SOCIAL WORKERS IN THE PROCESS OF STUDYING THE COURSE MANAGEMENT OF SOCIAL WORK

The article covers the problems of formation of professional competences of future specialists of social sphere in the context of analysis of the content of management activity. The author considers the problems of self-management as a model of self-development of specialists in the social sphere. The article analyzes the aspects of the essence, goals, functions, concepts of self-management as a priority component of the professional competence of the modern specialist in the social sphere. The article deals with the problem of managerial competence of specialists in the social sphere. The content of the concepts: “management work” and “a manager” are characterized. The author considers the features of complexity and multifunctionality of management activity. The article describes the requirements of the professional competence of social work managers in the studies of Ukrainian (M. Lukashevych, M. Tulenkov) and foreign (M. Vudwok, D. Francis) scholars. The author focuses attention on the difficulties in management activity in the conditions of formation of market economy in Ukraine and general economic uncertainty, probable variants of the solution of professionally important tasks in the conditions of the highest risk and uncertainty of modern Ukrainian society are considered. The article gives an analysis of the research of the American researcher R. Katz concerning the formation of managerial skills of future specialists in the social sphere, namely: the practical (technical) skills; the ability to think conceptually or have conceptual skills (containing three components: perspective or strategic planning, forming relationships within the organization, building corporate rules of the organization’s behavior in society); and human knowledge, that is, the ability to work with people and among people, to objectively evaluate people and their motivating motives, to effectively manage them. The article deals with the problem of the concept of management of human resources. The author considers self-management as a modern direction of management activity in the context of forming the managerial qualities of specialists in the social sphere.

Keywords: managerial qualities, a social sphere, a specialist of social sphere, self-management of social work.

Постановка й обґрунтування актуальності проблеми. Сучасна соціальна освіта України, будучи на етапі становлення та розвитку, змушена приймати виклики реалій суспільства та конструктивно реагувати на них. Розвиток функціональних компетенцій майбутніх фахівців соціальної сфери уможливило їх професійну здатність реалізувати та забезпечити конструктивне вирішення професійних завдань. В Україні сучасний соціальний працівник є фахівцем широкого профілю, що значно обмежує можливість практичної реалізації інваріантної, мобільної та динамічної професійної діяльності у соціальній сфері. Тому акцентування уваги на змісті та якісній характеристиці професійних компетенцій сучасного фахівця соціальної сфери є необхідною умовою забезпечення високої професійної майстерності соціального працівника на сучасному ринку праці. Безсумнівно, що в процесі підготовки висококваліфікованого фахівця соціальної сфери ми повинні забезпечити формування всебічно розвинутої особистості з високим рівнем готовності її до здійснення професійної діяльності, що забезпечує розвиток управлінських якостей майбутніх соціальних працівників. Досконале володіння управлінськими якостями дозволить майбутньому соціальному працівникові визначити оптимальну стратегію соціально-адекватної професійно-компетентної поведінки, що дозволить підвищити ефективність практичної діяльності, уникаючи конфліктних ситуацій між різними категоріями клієнтів. Тому подальшу науково-дослідну роботу пов'язуємо з розвитком управлінських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери.

Аналіз основних досліджень і публікацій. В Україні значний внесок у розробку теорії навчання та виховання студентів зроблено сучасними вітчизняними психологами (В. Гайворонська, Г. Балл, Г. Костюк, С. Максименко) і педагогами (І. Бех, В. Оржеховська, І. Зязюн, О. Пехота та інші). Вирішення завдань удосконалення управлінської підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, пов'язаних з розвитком лідерських якостей і формуванням технічної еліти, присвячено дослідженням Л. Товажнянського, С. Мельника, І. Прокопенко, О. Романовського. Висвітленню проблеми управління в соціальній сфері присвячено праці Ю. Афоніна, М. Головатого, М. Лукашевича, Є. Дедова та інших. Не пройшов повз уваги науковців аналіз сутності управлінської компетентності (Р. Вдовиченко, Л. Глінчук, А. Грушева, Г. Єльнікова. За межами досліджень залишаються

питання готовності майбутніх соціальних працівників до виконання ними управлінських функцій у рамках своїх професійних обов'язків і відповідні шляхи та засоби її розвитку.

Метою статті є аналіз змістових характеристик формування управлінських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери у процесі вивчення курсу “Менеджмент соціальної роботи”.

Виклад основного матеріалу. Провідну роль в системі підготовки сучасного фахівця соціальної сфери займають гуманітарні дисципліни. Саме вони розвивають у студентів спеціальності “Соціальна робота” такі професійно важливі якості, як соціальна мобільність, соціокультурна адекватність, порядність, емпатія, перцептивні вміння тощо. Тому сучасний університет повинен готувати не тільки компетентного фахівця, а й освічену та інтелігентну людину.

Розробляючи систему підготовки сучасного соціального працівника, необхідно приділяти більше уваги розвитку його особистісного потенціалу, створювати сприятливі умови для його самореалізації. Особлива значущість фундаментального переліку психолого-педагогічних знань у майбутній професійній діяльності соціальних працівників як керівників дає підставу стверджувати, що специфіка цієї діяльності полягає в педагогічному супроводі (забезпеченні) процесу соціальних відносин у всіх сферах життєдіяльності суспільства. У широкому значенні йдеться про пробудження в майбутніх фахівців духовно-моральних якостей: толерантності, готовності приймати відповідальні рішення, прагнення до самоосвіти, самореалізації особистості [4, 61].

Практичну реалізацію зазначених професійних якостей фахівців соціальної сфери уможливило високий рівень розвитку управлінських (менеджерських) якостей. Менеджмент в будь-якій галузі, а в соціальній роботі – особливо, – нерозривно зв'язаний з людьми, зайнятими управлінням. Тому праця в сфері управління одержала назву управлінської (менеджерської), а людей, задіяних у цій праці прийнято називати управлінським персоналом. *Управлінська праця* – це специфічний вид людської діяльності, що відокремилась в процесі поділу і кооперації суспільної праці [7].

Що стосується терміна “менеджер”, то в сучасному розумінні – це керівник, управляючий, що займає постійну посаду в організації і наділений повноваженнями щодо прийняття рішень з конкретних видів її діяльності. Менеджер – це також і “фахівець з управління соціально-економічними і господарськими процесами,

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ КУРСУ “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ”

виробництвом і обігом товарів, найманий управляючий. Він є посадовою особою фірми (компанії), у якій працює, і входить до її керівного складу” [5]. Як специфічна сфера діяльності і знань, менеджмент взагалі й менеджмент соціальної роботи зокрема має власні базові проблеми, специфічні підходи і труднощі. Тому менеджери, які розуміють, що таке менеджмент як практична дисципліна, можуть бути ефективними, навіть першокласними управляючими, володіючи лише мінімальною компетентністю у використанні управлінських інструментів і прийомів. Але керівники, які знають інструменти і технологію, але не розуміють фундаментальних засад менеджменту, не можуть бути керівниками. У кращому випадку – це техніки або виконавці.

Складність і багатофункціональність управлінської діяльності враховується, як правило, у певних вимогах з боку суспільства, яким повинні відповідати менеджери, що обіймають певні керівні посади (див. табл. 1).

У зв’язку з цим, менеджер, який працює професійно, повинен обов’язково використовувати новітні досягнення світової Управлінської думки, що підвищують ефективність його діяльності.

Друга група вимог до професійної компетенції менеджера пов’язана з його умінням і здатністю працювати з людьми і керувати самим собою (пункти 4, 5, 6 у таблиці 1). Ці й інші знання й уміння в області управління надзвичайно важливі. Адже в процесі виконання своїх функцій менеджери взаємодіють із широким колом осіб – колегами, підлеглими, вищими керівниками, акціонерами, споживачами, клієнтами, постачальниками й іншими працівниками й організаціями. Щоб ефективно працювати з людьми, які розрізняються за своїм статусом та інтересами, менеджери повинні мати багато специфічних особистих якостей, які підсилюють довіру і повагу з боку тих, з ким вони вступають у взаємодію. Донедавна вважалося, що багатьма особистісними якостями, необхідними керівнику (менеджеру), люди або “нагороджуються” від

Таблиця 1.

Вимоги до професійної компетенції менеджерів соціальної роботи

1	Знання і розуміння природи управлінської праці і процесів менеджменту
2	Знання посадових і функціональних обов’язків менеджера, способів досягнення цілей і підвищення ефективності роботи організації
3	Уміння використовувати сучасну інформаційну технологію і засоби комунікації, необхідні для здійснення управлінських процесів
4	Володіння мистецтвом управління трудовими ресурсами (людьми)
5	Володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв’язків
6	Здатність до самооцінки, уміння робити правильні висновки і безперервно підвищувати свою кваліфікацію (тобто знання й уміння)

Як видно з таблиці, найбільш загальні вимоги до професійної компетенції менеджерів, незалежно від займаної ними посади, полягають у тому, що усі вони повинні мати спеціальні знання в галузі менеджменту, а також мати здатність використовувати їх у повсякденній роботі з управління організацією чи її підрозділами. Зазначені вимоги, що приведені в таблиці, умовно розподіляються на дві групи. Першу групу складають знання й уміння виконувати професійну роботу в сфері менеджменту (пункти 1, 2, 3 у таблиці 1). Ці і багато інших знань і умінь набуваються в процесі вивчення управлінської науки, її законів, принципів і методів, а також засобів роботи з інформацією. Оскільки сама наука про менеджмент, відповідаючи на зростаючі вимоги практики, висуває і розробляє все нові ідеї і концепції управління, то навчання менеджменту набуває безперервного характеру.

природи, або набувають їх у процесі багаторічної роботи, тобто методом проб і помилок. Однак останні досягнення в галузі поведінкових наук (соціології і психології) дозволяють досить ефективно вивчати природу і мистецтво управління людьми на серйозній науковій основі, не покладаючись тільки на інтуїцію і досвід [7].

У сучасній західній літературі з менеджменту продовжується обговорення й уточнення переліку вимог до менеджерів. Так, англійські фахівці з управління М. Вудкок і Д. Френсіс пропонують наступний перелік:

- 1) здатність керувати собою;
- 2) розумні особисті цінності, чіткі цілі, опора на постійне особистісне зростання;
- 3) навички вирішувати проблеми;
- 4) винахідливість і здатність до інновацій;
- 5) висока здатність впливати на оточуючих;
- 6) знання сучасних управлінських підходів;

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ КУРСУ “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ”

- 7) здатність до керівництва;
- 8) уміння навчати і розвивати підлеглих;
- 9) здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи (команди) [3].

У відповідному переліку професора П. Вейла можна виділити такі позиції, як “нове сполучення інтелекту й оперативних якостей”, уміння “працювати в стресових ситуаціях”. Діяльність сучасного керівника, підкреслює автор, “наповнена стресами..., тому люди, що працюють в умовах стресів, розвивають в себе здатність блокувати їхній вплив на виконання своїх функцій” [2].

В умовах становлення в Україні ринкової економіки і загальної економічної невизначеності діяльність керівників значно ускладнюється, оскільки їм приходится часто контролювати безпрецедентні для західної управлінської практики ситуації. Менеджери повинні вміти приймати рішення в умовах найвищого ризику і невизначеності. Тут вимагаються особлива оперативність, самостійність і відповідальність. У таких обставинах менеджери зобов’язані володіти й підприємницькими навичками – зокрема, умінням швидко орієнтуватися в мінливих ринкових ситуаціях, перерозподіляти ресурси в найбільш вигідні галузі застосування.

Для нашого дослідження важливим є висновки американського дослідника Р. Катц, який вважає, що успіх в управлінні вимагає від менеджерів як мінімум трьох основних умінь. Перше – це практичні (чи технічні) уміння, що означає володіння практичними предметами (інструментами, устаткуванням), а також спеціальними виробничими знаннями, технологіями тощо. На додаток до зазначених умінь, менеджери повинні мати здатність мислити концептуально чи мати концептуальні уміння, що містять у собі три компоненти: перспективне чи стратегічне планування; формування відносин усередині організації; побудову корпоративних правил поведінки організації в суспільстві.

І нарешті, останнє і найважливіше уміння – людинознавство, тобто здатність працювати з людьми і серед людей, об’єктивно оцінювати людей і їхні спонукальні мотиви, ефективно керувати ними. [6]

Провідною тенденцією сучасної соціальної роботи є пошук механізмів активізації людського фактора, нових можливостей реалізації трудових ресурсів. В управлінських науках ця тенденція позначилась на виникненні нових напрямів у менеджменті, зорієнтованих на виявлення й оцінку людських можливостей як працівників-виконавців, так і самих менеджерів, а також на їх

самоорганізацію й саморозвиток свого особистісного творчого потенціалу. Серед таких напрямів значні можливості для управління соціальною роботою закладені в менеджменті людських ресурсів і самоменеджменті. *Самоменеджмент* як сучасний напрям в управлінських науках виник у процесі пошуку ефективних шляхів реалізації творчих можливостей людини, усієї сукупності людських ресурсів як найважливішої рушійної сили соціального прогресу.

Активізація людського фактора в процесі управління соціальною роботою забезпечується різними шляхами, але загальними є: турбота про працівника, скасування дріб’язкового контролю, надання більших свобод, прав і повноважень у виборі альтернатив вирішення проблем, залучення працівників до творчого процесу і довіра до них.

Центром концепції менеджменту людських ресурсів, таким чином, є люди – працівники соціальної організації. Від їхнього творчого потенціалу, здібностей, професійної підготовленості й сукупності ділових якостей залежить, власне, і успіх усієї діяльності. Саме за допомогою цих людей і формується відповідна культура надання соціальних послуг – норми, цінності, переваги тощо. Як висловились із цього приводу американські вчені Т. Пітерс і Р. Уотермен, “організаційна культура або культура підприємства є сьогодні найважливішим фактором його успіху” [8].

Певний інтерес для реалізації ділової кар’єри соціального працівника представляє концепція самоменеджменту, запропонована В. Андрєєвим [1]. Вона заснована на прагненні творчої особистості до саморозвитку. Центральна ідея концепції полягає у виділенні в якості інтегральної узагальненої характеристики сучасного менеджера – творчого характеру його особистості, тобто особистості, здатної до безперервного саморозвитку й самореалізації в одному, а найчастіше в декількох видах професійно-творчої діяльності.

Для нашого дослідження подібний підхід цінний тим, що розкриває механізм самотворення людини-творця – психолого-педагогічний механізм саморозвитку особистості, що включає всі процеси “самості” у їхньому інтегрованому виді: самопізнання, самовизначення, самоврядування, самовдосконалення, самоконтроль, самотворення, самооздоровлення, а також прогрес самореалізації себе в одному або декількох соціально зумовлених видах творчої діяльності.

Висновки. Суттєві зміни, що сталися в сфері

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ КУРСУ “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ”

теорії і практики менеджменту соціальної роботи на рубежі ХХ – ХХІ століть, набули незворотного характеру і пов’язані головним чином із науковим обґрунтуванням сучасних тенденцій суспільного, культурного й соціально-економічного розвитку, процесів глобалізації, інформатизації та інтернаціоналізації систем управління та практики управлінської діяльності. Ці зміни сучасності вимагають змістовної та якісної підготовки фахівців соціальної сфери, здатних успішно виконувати професійні завдання. Таким чином, на передньому рубежі наукових досліджень закономірностей і тенденцій, що відбуваються у сфері організації управління соціальною роботою у наш час і мають велике науково-практичне значення, виявилися різноманітні напрямки й процеси, що найбільшою мірою відбивають мінливі умови глобального ринкового середовища, у якому відбувається функціонування сучасних організаційних структур управління соціальною роботою. Ці мінливі зовнішні умови викликали орієнтацією систем управління організаційних формувань соціальної сфери на широке впровадження новітніх управлінських технологій, і способів високопродуктивного надання соціальних послуг, прогнозування споживчого попиту на ці послуги і поведінки конкурентів, обґрунтування ризикових інвестицій і домінуючий стратегічного підходу в управлінні соціальною роботою. Серед основних напрямів теоретичних узагальнень і наукових розробок в теорії менеджменту соціальної роботи на сучасному етапі важливим можна назвати і формування управлінських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери.

Рекомендації. В умовах традиційної системи навчання сформованість у студентів управлінських умінь виявляється недостатньою для ефективної практичної діяльності в майбутньому. Тому рекомендуємо впровадження в навчальний процес підготовки фахівців інноваційні форми та методи навчання з акцентом на практичну складову формування управлінських якостей соціальних працівників.

Перспективи подальших досліджень. Напрями подальших досліджень окресленої проблеми полягають у розробці соціально-орієнтованих навчально-дослідних умов формування управлінських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреев В.И. *Саморазвитие менеджера*. – М.: Нар.образование, 1995., С. 117–121.
2. Вейл П. *Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен*. – М. 1993.

3. Вудвок М., Френсис Д. *Раскрепощённый менеджер: Для руководителя-практика*. – М.: Дело, 1991.

4. Гайворонська В. В. *Організаційно-методичні умови ефективного формування педагогічної компетентності викладачів вищих технічних закладів освіти / В. В. Гайворонська // Наукові праці: Науково-методичний журнал*. – Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2003 – Т. 28. – С.

5. Лафта Дж. *Эффективность менеджмента организации: Учебное пособие*. – М.: Русская деловая литература, 1999.

6. Лэнд П. *Менеджмент. – искусство управлять*. – М.: Дело, 1995., 67–68.

7. Лукашевич М.П., Туленков М.В. *Менеджмент соціальної роботи. Теорія і практика* – К.: Каравела, 2007.

8. Питерс Т., Уотермен Р. *В поисках эффективного управления*. – М.: Прогресс, 1986.

REFERENCES

1. Andreev, V.I. (1995). *Samorazvytye menedzhera* [Self-development of management]. Moscow: Nar.obrazovanye Publ., pp. 117–121. [in Russian].

2. Veyl, P (1993). *Iskusstvo menedzhmenta. Novye idei dlya mira khaoticheskikh peremen* [The art of management. New ideas for a world of chaotic change]. Moscow: Nar.obrazovanye Publ., 255p. [in Russian].

3. Vudvok, M. & Frensis, D. (1991). *Raskreposhchenny menedzher: Dlya rukovoditelya-praktika* [Unlocked manager: For the leader-practice]. Moscow: Delo Publ., 221 p. [in Russian].

4. Hayvoronska, V. V. (2003). *Orhanizatsiynno-metodychni umovy efektyvnoho formuvannya pedahohichnoyi kompetentnosti vykladachiv vyshchyykh tekhnichnykh zakladiv osvity* [Organizational-methodical conditions of effective formation of pedagogical competence of teachers of higher technical educational institutions]. Mykolayiv: MDHU im. Petra Mohyly Publ., pp. 117–121. [in Ukrainian].

5. Lafta, Dzh (1999). *Effektivnost menedzhmenta organizatsii: Uchebnoe posobie* [Efficiency of organization management: A manual]. Moscow: Russkaya delovaya lyteratura Publ., pp.187. [in Russian].

6. Lend, P (1995). *Menedzhment. – iskusstvo upravlyat* [Management – the art of managing]. Moscow: Delo Publ., pp. 67–68. [in Russian].

7. Lukashevych, M. P (2007). *Menedzhment sotsialnoi roboty. Teoriya i prakt.* [Management of social work. Theory and practice]. Kyiv: Karavela Publ., [in Ukrainian].

8. Piter, T. & Uotermen, R. (1986). *V poiskakh effektivnogo upravleniya* [In search of effective management]. Moscow: Prohress Publ. [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 24.11.2017