

УДК 37:364-78

**Л.Ф. Лєскова**, ст. викладач

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

## ЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ПІДХОДУ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

*У статті розглянуто проблему професійної підготовки майбутніх фахівців з управління соціальними службами. Автор наголошує на тому, що управлінська діяльність – це специфічний вид професійної діяльності, який висуває певні вимоги до особистості майбутнього менеджера із соціальної роботи. Розкривається сутність та значення особистісного підходу в процесі підготовки менеджерів із соціальної роботи.*

**Ключові слова:** особистість, менеджер із соціальної роботи, особистий фактор, система підготовки менеджерів із соціальної роботи, особистісний підхід, особистісно-орієнтований підхід.

*В статье рассматривается проблема профессиональной подготовки будущих специалистов по управлению социальными службами. Автор отмечает, что управленческая деятельность – это специфический вид профессиональной деятельности, который выдвигает определенные требования к личности будущего менеджера по социальной работе. Раскрывается сущность и значение личностного подхода в процессе подготовки менеджеров по социальной работе.*

**Ключевые слова:** личность, менеджер по социальной работе, личный фактор, система подготовки менеджеров по социальной работе, личностный подход, личностно-ориентированный подход.

*In the article the problem of professional training of future specialists in the management of institutions of social work. The author stresses that management activity is a specific type of professional activity, which makes certain requirements to the personality of the manager's future social work. Revels the essence and value of personal approach in the process of preparing social work managers.*

**Key words:** personality, manager of social work, personal factors, system managers in social work, personal approach, student-centered approach.

**Постановка проблеми.** Соціальна робота, як і будь-який інший вид професійної діяльності, потребує відповідного управління. У нових економічних та соціально-політичних умовах все більш актуальною стає ідея впровадження в соціальну роботу такого виду управління, як менеджмент. Ця тенденція відображає нагальну потребу соціальних служб у формуванні управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти по-новому, вирішувати складні управлінські проблеми, здатних до особистісного зростання, до активного включення в соціальне життя країни. Уміння ризикувати в нетипових ситуаціях, приймати рішення і нести за це персональну відповідальність, здатність працювати в команді, схильність до інновацій, навички управляти конфліктними ситуаціями – ось далеко не повний перелік якостей, якими має володіти сучасний менеджер із соціальної роботи.

Підготовка компетентного фахівця, орієнтованого на постійний професійний розвиток, самовдосконалення, що забезпечить у подальшому високий рівень конкурентоспроможності, професійної мобільності, продуктивності професійної діяльності і, як наслідок, кар'єрне зростання та самореалізація, можливі лише за умови створення відповідних умов у вищих навчальних закладах. Крім успішного оволодіння необхідною базою знань і умінь, важливим також є володіння максимально вираженими професійно необхідними якостями та практичними навичками, що є передумовою ефективного здійснення професійних функцій на будь-якому етапі професійного становлення особистості [13].

Менеджер із соціальної роботи повинен використовувати психологічні резерви, закладені в його особистості, у тих посадово-управлінських функціях, які він виконує. Одне з основних завдань менеджера – створити спонукальні мотиви для людини, за яких у неї виникає бажання працювати так, щоб сприяти досягненню цілей організації.

Актуальність проблеми професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до менеджменту соціальної роботи диктується соціальними очікуваннями інновацій у роботі закладів соціальної сфери.

У 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. Система підготовки менеджерів із соціальної роботи спрямована не тільки на навчання, але і на постійний розвиток особистості майбутнього управлінця як активного суб'єкта праці, пізнання, спілкування та взаємодії з іншими.

Ці обставини викликають особливий науковий інтерес та потребують осмислення як самого явища, так і можливих шляхів реалізації зазначеної проблеми.

**Мета цієї статті** полягає в аналізі та в обґрунтуванні необхідності впровадження особистісного підходу в процес підготовки менеджерів із соціальної роботи.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема визначення необхідних знань, умінь і якостей соціальних працівників знайшла своє відображення в роботах таких російських науковців та практиків, як В. Бочарова, Г. Вороніна, М. Галагузова, С. Григор'єв, А. Корнілова та інші. Серед українських спеціалістів до розроблення цієї проблеми долучалися такі дослідники, як О. Безпалько, І. Зверева, А. Капська, С. Харченко, В. Андрущенко, І. Мигович, М. Лукашевич [13].

**Виклад основного матеріалу.** Орієнтація на людину, фундаментальні цінності, рішуча демократизація соціальної сфери – ось ті засади, на яких має базуватися соціальна робота третього тисячоліття.

Нагальність питання особистості розглядається в працях О. Бала, І. Беха, І. Єрмакова, М. Кларіна, Н. Коломінського, В. Костюка, В. Кременя, О. Лосєва, А. Маслоу, О. Сухомлинської, І. Якіманської, С. Подмазіна, О. Семашко, В. Рибалки.

Так, І. Бех зазначає, що поняття людської особистості є багатосмисловим. Процес розвитку особистості – явище багатомірне; воно визначається впливами різного ступеня широти: від найбільш загальних, соціальних чинників до індивідуальних, вузькоспрямованих [3, с. 17].

О. Лосєв розуміє під особистістю певну самосвідомість, причому самосвідомість, пов'язану не з фізичними характеристиками людини, хоч це й важливо, а з її морально-духовним складом. Така самосвідомість і є корелятором розвиненої особистості як суб'єкта вільного й морально відповідального вчинку [8, с. 356].

Російський філософ М. Бердяєв вважає, що «...особистість є категорія аксіологічна, оціночна. Особистість не може мислити ні біологічно, ні психологічно, ні соціологічно. Особистість – духовна і передбачає існування світу. Цінність особистості є вища ієрархічна цінність у світі, цінність духовного порядку» [2, с. 62].

Повноцінна особистість починається на тому етапі розвитку людини, коли в неї виникають цілі та цінності життя, спрямовані на позитивне майбутнє.

Особистість повинна вміти самостійно будувати своє життя, визнаючи його стратегію відповідно до своїх уявлень про щастя, добро, любов. Виявлення особистісних та професійно-педагогічних орієнтацій сьогодення ускладнюється тим, що вивчення закономірностей і «технологій» організації внутрішнього світу людини як особистості, що реалізує себе в основному в професійній діяльності, нині, по суті, тільки починається.

Виходячи з виявленої тенденції розвитку державного управління в напрямку орієнтації на особистість, суспільні потреби, інтереси особистості, можна стверджувати, що поява нових підходів зумовлена пошуком умов, які забезпечують, ефективність стійких автономних, самодостатніх соціальних систем, що саморозвиваються [7].

Ознаками управління кінця ХХ – початку ХХІ століть є раціоналізація, гуманізація, системність та концептуальність управління. Людина перестає бути засобом управління і стає його метою.

У зв'язку з цим актуальною є підготовка висококваліфікованих фахівців у галузі управління. Особливості суспільного життя ставлять жорсткі вимоги до особистісних та професійних якостей менеджера із соціальної роботи.

В управлінні існує людиноцентристський підхід, що має предметом дослідження особистість людини (керуючої та керованої) (Р. Шакуров, В. Лазарев, Н. Немова, П. Третьяков, Ю. Конаржевський, Т. Шамова та ін.).

Сутність людиноцентристського підходу полягає в тому, що центром уваги в управлінні стає людина. Такий підхід спирається на теорію і практику менеджменту, в якому досить добре розроблена поведінкова сторона діяльності менеджера, що орієнтується у своїй роботі на повагу, довіру, розуміння та успіх [12].

Особистісний (людський) фактор – це складний сплав ділових якостей, спрямованості інтересів, ціннісних орієнтацій спеціаліста, його емоційних та психічних станів. Проявляється цей фактор у повсякденній взаємодії, співробітництві, спілкуванні з колегами, клієнтами, в організації різних видів пізнавальної та культурно-дозвільної діяльності, в оціночних судженнях, в особистих симпатіях і антипатіях, у прийнятті та реалізації рішень, у багатьох найтонших нюансах, з яких складається професійний, діловий портрет менеджера, стиль його професійної діяльності і відносин з професійним колективом, клієнтами та їх батьками, рідними, з різними державними та громадськими організаціями [11, с. 88].

Вивчення особистісних психологічних якостей, які забезпечують ефективність керівництва, дозволило виділити такі особливості особистості: уміння впливати на підлеглих, впевненість у собі; емоційна врівноваженість та стресостійкість; креативність, здатність до творчого вирішення завдань; прагнення до досягнень, здатність піти на ризик, відповідальність за вирішення проблем; незалежність, самостійність у прийнятті рішень; гнучкість поведінки в мінливих ситуаціях; уміння спілкуватися і взаємодіяти з людьми.

Серед динамічних особливостей психічних процесів найбільш важливими є здатність до тривалої напруженої роботи, вміння «тримати удари» та швидко включитися в нову діяльність [1].

Також можна сказати, що головними особистісними характеристиками менеджера соціальної роботи є: комунікабельність, витримка й опанування, самокритичність, сила волі, творче мислення, уважність та спостережливість. Всі ці характеристики формуються в процесі особистісного розвитку, але вдосконалюються при професійній підготовці менеджерів із соціальної роботи. Тому особистість менеджера постає як система, що сама розвивається і регулюється, цілеспрямована активність якої в професійній сфері піднімається на рівень свідомої діяльності, яка обирає сама собі цінності. Але для цього необхідні, принаймні, такі умови: наявність професійних цілей, установок, ідей, задумів, потреб, пов'язаних з виконанням місії менеджера; достатньо розвинуті сутнісні сили, що дозволяють здійснювати формуючий вплив, свобода вибору у здійсненні своїх планів; моральна позиція, яка орієнтує на використання технологій навчання й виховання лише на благо людини тощо [4].

Сучасна система підготовки менеджерів із соціальної роботи характеризується тим, що вона намагається підігнати кожного працівника під загальний віртуальний зразок, який уявляється як ідеал керівника. Разом з тим, у дослідженні процесу підготовки майбутніх управлінців є чимало проблем, які вимагають глибокого наукового вивчення.

Існуючі системи підготовки менеджерів із соціальної роботи не забезпечують необхідного рівня знань, умінь та навичок. Найістотнішими їх недоліками є: фрагментарність, відсутність синергетичного, системного підходу до наукового обґрунтування змісту інформації; необґрунтованість поєднання загальнотеоретичного і специфічного

компонентів у змісті навчання; недооцінка необхідності формування системного бачення перспективного розвитку соціального закладу, розвитку стратегічного мислення та навичок індивідуального і групового спілкування; незабезпеченість центрів підготовки менеджерів соціальної роботи програмами, методичними та навчальними матеріалами. Дидактичне обґрунтування змісту підготовки менеджерів із соціальної роботи, зумовлене вимогами науково-технічного прогресу до підготовки управлінця, передбачає осмислення професійно-кваліфікаційних та особистісно-необхідних якостей, які забезпечували б здійснення управлінських дій з метою ефективного функціонування соціальних об'єктів [4].

Варто зазначити, що потреба в професійному менеджменті соціальних установ *зумовлена складністю соціальної роботи та особливостями професійної діяльності* типу «людина – людина».

Від рішень, які приймають соціальні працівники, залежить доля клієнтів. Існує постійна небезпека в прийнятті помилкового рішення, а тому збільшується кількість спірних питань та дилем у соціальній роботі. Увага громади до діяльності соціальних служб вимагає від соціальних працівників знань та вмій відкрито обговорювати концептуальні, технологічні, етичні проблеми професійної діяльності.

Особистий підхід у процесі підготовки менеджерів із соціальної роботи – це такий підхід, який на перше місце ставить самотність студента, його самоцінність, суб'єктивність процесу навчання.

При особистісному підході повинен бути постійний діалог «викладач – студент». У свою чергу викладач має бути організатором навчальної діяльності, в якій студент, спираючись на спільні напрацювання, веде самостійний пошук. Викладач пояснює, показує, нагадує, натякає, підводить до проблеми, іноді свідомо помиляється, радить, радиться, запобігає. Крім того, викладач спеціально створює ситуацію успіху, співпереживає, заохочує, вселяє впевненість, систематизує, зацікавлює, формує мотиви навчання: спонукає, надихає і закріплює авторитет студента. Відносини «викладач – студент» – суб'єктно-суб'єктні. Працюючи з усією аудиторією, викладач фактично організовує роботу кожного, створюючи умови для розвитку особистісних можливостей студента, включаючи формування його рефлексивного мислення та власної думки.

Особистісний підхід у процесі підготовки менеджерів із соціальної роботи немислимий без виявлення суб'єктивного досвіду кожного студента, тобто його здібностей і вмій у цій сфері, рівня культури, рішучості характеру, а також спроможність бути з усіх поглядів зразком для оточуючих. Здібності до керівництва обумовлені наявністю таких розумних особистих цінностей і чітких особистих цілей, як: здатність до самоменеджменту, уміння навчати і розвивати підлеглих, формувати ефективні робочі групи. Розвиток особистості розуміється діалектично як двоєдиний процес індивідуального і групового формування сутності людини. Стосовно особистості менеджера, то йдеться про розкриття його психофізіологічного, морально-професійного потенціалу. Основним принципом розвитку особистості менеджера є такий його розвиток, коли при засвоєнні соціального, морального, професійного досвіду й умов здійснення перехід від абстрактної можливості володіти соціальним, моральним, професійним статусом, функціями, якостями в реальну можливість і перетворення останньої в дійсність як результат, сукупність всіх реалізованих можливостей, що надані менеджеру [5].

Процес набуття індивідом знань, умій і навичок управлінської діяльності є переважно процесом становлення особистості менеджера, а моменти розвитку виступають у такому випадку як закріплення набутих знань, умій і навичок.

Моральність є центральним утворенням особистості менеджера, вона є спільним, цементуючим началом, що об'єднує різні складові особистості.

Ядро особистості спеціаліста із менеджменту соціальної роботи повинна складати професійна спрямованість, у якій виражається мотиваційно-ціннісне ставлення до управлінської діяльності. У загальному вигляді вона являє собою систему ставлень майбутнього соціального працівника до цього виду професійної діяльності й до самого себе як до суб'єкта управлінської діяльності. Цей критерій оцінювання визначає ставлення менеджера із соціальної роботи до співпрацівників і різноманітних категорій клієнтів, інтерес до них як до об'єктів уваги соціальних працівників, усвідомлену установку на співробітництво з ними, потребу у глибокому розумінні процесів, що відбуваються в системі менеджменту соціальної роботи [4].

Отже, особистісний підхід є необхідним у процесі професійної підготовки менеджерів із соціальної роботи, за якого враховуються всі особистісні якості студента, а також знання з відповідної галузі знань. Особистісний підхід полягає у розкритті викладачем потенціалу студента. У практиці професійної діяльності менеджер має справу з конкретними людьми. У зв'язку з цим виникає необхідність формування у майбутніх керівників уміння вибудовувати особливу манеру спілкування. Саме від комунікативних здібностей менеджерів, знання загальних і специфічних особливостей професійного спілкування, спрямованості залежить забезпечення гуманістичних взаємин у професійній діяльності.

У розвитку особистості майбутніх менеджерів із соціальної роботи необхідно робити акцент на формування здібностей і якостей, притаманних фахівцям системи управління. Засвоєння знань і умінь, розвиток фахівця з управління соціальною роботою відбувається успішно, якщо здійснюється перехід зовнішніх впливів у внутрішні регулятори поведінки, показниками яких є: психологічна налаштованість на управлінську діяльність, задоволеність обраною спеціальністю; задоволеність підлеглих роботою керівника. Слід враховувати моральний, інтелектуальний і емоційно-вольовий розвиток особистості майбутнього управлінця [13].

Згідно з принципом особистісно-діяльнісного підходу до саморозвитку особистості менеджера соціальної роботи важливим є усвідомлення керівником певної суперечності між вимогами до нього з боку професійної управлінської діяльності і реальним рівнем його розвитку. У такому випадку суперечність між усвідомленою потребою відповідати вимогам професійної управлінської діяльності та реальним рівнем стає психологічним механізмом, рушійною силою розвитку особистості керівника соціальної установи. Взагалі розвиток особистості – це завжди саморозвиток [6, с. 200-201].

**Висновки.** Дослідження вітчизняної та зарубіжної практики засвідчують надзвичайну складність процесу підготовки менеджерів системи соціального захисту. Так, визначені основні риси, якими має володіти менеджер, "поле" та функції його діяльності. Напрацьовані і критерії оцінювання діяльності менеджера. Але про завершеність підготовки менеджера соціальної роботи, безперечно, говорити рано. Подобається комусь це, чи ні, але менеджер – це товар, продукт (М. Мескон, Ф. Хедоурі, П. Дракер), і ніяка соціальна установка будь-якого рівня не бажає приймати «до вжитку» неякісний товар. Тому за велінням часу до підготовки менеджерів активно запроваджується особистісний підхід, який гарантує певну персоніфікацію менеджера як індивідуального продукту для соціуму [9].

Отже, особистісно-орієнтований підхід до підготовки менеджерів із соціальної роботи полягає у створенні оптимальних умов для розвитку й становлення особистості як суб'єкта діяльності у суспільних відносинах, відповідно до стійкої ієрархічної системи гуманістичних, особистісних цінностей людини. Метою особистісного підходу є не формування і навіть не виховання особистості, а перебування, підтримка і розвиток лю-

дини в людині, розвиток у ній механізмів самореалізації, саморозвитку, адаптації, саморегуляції, самозахисту, самовиховання та інших, необхідних для становлення самобутнього особистісного образу й діалогічного, безпечного способу взаємодії з людьми, природою, культурою, цивілізацією [10, с. 142].

При цьому чітко доведено, що для внутрішнього забезпечення сталості системи менеджменту соціальної роботи головним є висококваліфікований персонал соціальних установ, закладів і служб, а з погляду зовнішніх зв'язків – головним є клієнт. Це досить суперечливі складові, що впливають на якість функціонування та темпи розвитку менеджменту соціальної роботи, але зрозуміло одне, що тільки висококваліфіковані менеджери соціальної роботи зможуть ефективно управляти та розвивати соціальні установи.

#### Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Психологія управління / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянська. – Х. : Фортуна-прес, 1998. – 464 с.
2. Бердяев Н. А. О назначении человека / Н. А. Бердяев. – М. : Республика, 1993. – 193 с.
3. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – 344 с.
4. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 2002. – 376 с.
5. Іванова І. В. Менеджер – професійний керівник : навчальний посібник / І. В. Іванова. – К., 2001.
6. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту (соціально-психологічний аспект) : [монографія] / Н. Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
7. Крижко В. В. Аксиологічний потенціал державного управління : навч. посіб. / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. – К. : Україна, 2005. – 224 с.
8. Лосев А. Ф. Філософія, міфологія, культура / А. Ф. Лосев. – М. : Просвещение, 1991. – 440 с.
9. Маслоу А. Психологія бытия / А. Маслоу. – М. : Просвещение, 1997. – 192 с.
10. Подмазин С. И. Личностно-ориентированное образование: социально-философский анализ / С. И. Подмазин. – Запорожье : Просвещение, 2000. – 250 с.
11. Селіверстова Н. І. Підготовка менеджерів у альтернативній школі / Н. І. Селіверстова. – Запоріжжя, 1999. – 160 с.
12. Сніцар Л. П. Філософія сучасної освіти (зміст та структура курсу) : науково-метод. посіб. / Л. П. Сніцар. – К. : Міленіум, 2003. – 55 с.
13. Соціальна робота: менеджмент соціальної роботи / В. П. Андрущенко, І. І. Мигович, В. П. Бех, М. І. Михальченко. – К. : ДЦССМ, 2003. – Кн. 7.

УДК 378

**А.Д. Мекшун**, ст. викладач

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

### ЗАСАДИ ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

*У статті аналізується важливість правової компетентності як основної складової професіоналізму соціального працівника.*

**Ключові слова:** соціальна робота, професіоналізм, правова компетентність, професійна освіта.

*В статье анализируется важность правовой компетентности как одной из составных профессионализма социального работника.*

**Ключевые слова:** социальная работа, профессионализм, правовая компетентность, профессиональное образование.

*This article analyses the importance of legal competence as main component of social worker professionalism.*

**Key words:** social work, professionalism, legal competence, professional education.