

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНИХ І ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

Затверджую:
Завідувач кафедри СіГД,
полковник служби ЦЗ.
О.В. Рябініна

17 червня 2019 року.

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Лекція № 3

ТЕМА: «Вимоги до фахівця з соціально-гуманітарної роботи».

План

- 3.1. Особливості кадрового управління соціально-гуманітарною роботою.
- 3.2. Фахові вимоги до працівника з соціально-гуманітарної роботи.
- 3.3. Особистісні вимоги до фахівця з соціально-гуманітарної роботи.

Час проведення: 2 години.

Література.

- 1.Бугаєнко Л.П. Методичні рекомендації з питань організації виховної роботи [Текст] / Л. П. Бугаєнко, І. Б. Грушицька; Одес. нац. політехн. ун-т, Одес. автомоб.-дор. коледж. – О.: Астропринт, 2010.
- 2.Вступ до соціальної роботи: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Академвидав, 2005. – 304 с.
- 3.Наказ МНС України від 06.03.2008 року № 177 “Про затвердження Настанови з організації соціально-гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівників органів і підрозділів цивільного захисту”.
4. Шелепова М. А., Петрова А. С. Воспитательная работа с личным составом в рамках управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 862–871.

Основні поняття: соціально-гуманітарна робота, професійна підготовка, бесіда, фахівець, кадрове управління, фахові та особистісні вимоги.

Питання лекції.

- 3.1. Особливості кадрового управління соціально-гуманітарною роботою.
- 3.2. Фахові вимоги до працівника з соціально-гуманітарної роботи.
- 3.3. Особистісні вимоги до фахівця з соціально-гуманітарної роботи.

3.1. Особливості кадрового управління соціально-гуманітарною роботою.

Соціально-гуманітарну роботу здійснюють органи управління і посадові особи всіх рівнів управління.

Начальник установи, органу:

здійснює загальне керівництво соціально-гуманітарною роботою і організацію системної роботи у вирішенні конкретних завдань, спрямованих на підтримання законності, службової та професійної дисципліни, здорової морально-етичної обстановки в службових колективах, надання соціальної допомоги працівникам і членам їх сімей;

представляє об'єктивну інформацію за необхідністю до вищих органів управління про морально-психологічний стан працівників, службову дисципліну в підпорядкованих структурних підрозділах;

проводить аналіз і ставить завдання підлеглим посадовим особам, органам управління стосовно змісту, організації та проведення соціально-гуманітарної роботи;

здійснює контроль якості виконання поставлених завдань з соціально-гуманітарної роботи з працівниками, підводить підсумки соціально-гуманітарної роботи, ставить завдання заступникам, начальникам відділів і служб, підрозділів, співробітникам органів соціально-гуманітарної роботи з її вдосконалення.

Начальники відділів і служб:

здійснюють організацію соціально-гуманітарної роботи, забезпечують надання об'єктивної інформації начальнику і його заступнику з кадрів і роботи з персоналом про стан службової дисципліни і морально-психологічний клімат в підпорядкованих структурних підрозділах;

забезпечують узгодженість планування службової діяльності та соціально-гуманітарної роботи;

використовують в соціально-гуманітарному процесі заходи щодо соціального захисту працівників, урочистих ритуалів тощо, беруть участь у заходах інформаційно-пропагандистського забезпечення;

на основі аналізу морально-психологічного стану працівників вносять пропозиції щодо його зміцнення і беруть участь в їх реалізації;

особисто беруть участь у соціально-гуманітарних заходах, організації їх проведення у підпорядкованих підрозділах; домагаються, щоб якість виконання завдань з організації соціально-гуманітарної роботи сприяло підтриманню високого морально-психологічного стану і вихованню працівників.

Органи соціально-гуманітарної роботи здійснюють планування, методичне забезпечення, організацію та безпосереднє проведення роботи; координують діяльність заступників начальника та інших посадових осіб щодо організації та проведення соціально-гуманітарної роботи;

активно співпрацюють з громадськими об'єднаннями та релігійними конфесіями, трудовими колективами, засобами масової інформації в інтересах формування об'єктивної громадської думки та активної громадянської позиції у співробітників;

доповідають безпосереднім начальникам і начальникам вищих органів соціально-гуманітарної роботи про морально-психологічний стан і службову дисципліну працівників, дотриманні конституційних прав співробітників і членів їх сімей.

3.2. Фахові вимоги до працівника з соціально-гуманітарної роботи.

Сучасний працівник соціально-гуманітарної сфери — це фахівець у галузі соціальної інженерії і соціальних технологій. Як соціолог і педагог, він має глибоко знати правові, моральні, психологічні регулятори життєдіяльності людей, має бути здатним і готовим прийти їм на допомогу, надавати її кваліфіковано, доброзичливо і терпеливо.

Незалежно від конкретних умов професійної діяльності фахівець із соціально-гуманітарної роботи повинен: знати теоретичні й методологічні засади соціально-гуманітарної роботи, її історичні корені, традиції, вітчизняний і зарубіжний досвід, сучасні завдання, методи організації соціального захисту населення; мати навички соціально-психологічного і

ситуаційного аналізу, діагностики умов і рівня життєдіяльності різних соціальних категорій і груп населення; уміти проводити соціологічні дослідження, прогнозувати розвиток соціальних процесів і враховувати їх результати у своїй роботі, а також під час врегулювання соціальних конфліктів; володіти організаторськими здібностями, високою загальною культурою, педагогічним хистом, бути комунікабельним, товариським, співчутливим; мати необхідну методико-психологічну підготовку, бути спостережливим, уважним, витриманим, скромним тощо;

У соціально-гуманітарній роботі існують критерії компетентності соціальних працівників загального профілю, які виразно окреслюють зміст їхньої діяльності та очікування клієнтів, суспільства від неї. Теоретичні положення про суспільне призначення, сутність соціальної роботи, нормативні вимоги до неї, аналіз реальної практики фахівців свідчать, що належна компетентність соціального працівника передбачає такі вміння: виявляти й оцінювати ситуацію за необхідності розпочати, посилити, відновити, захистити чи довести до логічного завершення стосунки між людьми, із соціальними інститутами; оцінювати проблему, поставлену мету і способи її досягнення; вміти розробити план дій, спрямованих на відновлення або розвиток життєвих ресурсів і благополуччя людини; стимулювати індивіда до розв'язання проблем, уникнення стресів, особистісного розвитку; бути посередником між громадянами й організаціями, структурами, що забезпечують людей ресурсами, послугами і можливостями; ефективно втручатися у процес розв'язання проблем найдискримінованіших і найвразливіших груп населення; сприяти ефективному і гуманному функціонуванню систем, організацій, які забезпечують людей послугами, ресурсами і можливостями; брати активну участь у створенні нових систем послуг, ресурсів і можливостей, враховуючи запити споживачів послуг; прагнути нейтралізувати дії організацій, які створюють перешкоди для споживачів послуг; сприяти вдосконаленню послуг, розвиваючи професійні

знання, підтримуючи стандарти й етичні норми професії.

Професійне становлення фахівця із соціально-гуманітарної роботи є багатогранним і безперервним процесом. Його розвитку сприяють глибоке розуміння особливостей обраної професії, її значущості для суспільства, усвідомлений професійний вибір і системна робота над собою. Саморух особистості до вершин професійної майстерності охоплює такі стадії:

- а) оптацію (бажання, обрання) – формування особистісних намірів, усвідомлений вибір професії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей особистості;
- б) професійну підготовку – формування професійної спрямованості і системи професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду теоретичного і практичного розв'язання професійних проблем;
- в) професійну адаптацію – входження в професію, засвоєння нової соціальної ролі, професійне самовизначення, формування особистісних і професійних якостей, досвіду самостійної професійної діяльності;
- г) професіоналізацію — формування професійної позиції, інтеграцію особистісних і професійно важливих якостей, умінь у значущі утворення;
- г) професійну майстерність — цілковиту реалізацію, максимальний вияв особистості у професійній діяльності (творчо-креативний принцип) на основі рухливих інтегральних психологічних новоутворень.

У формуванні, самоформуванні особистості працівника соціально-гуманітарного профілю важлива роль належить професійному вихованню. У широкому розумінні це відбувається у процесі трудового і суспільного життя, у вузькому — у процесі підготовки висококваліфікованих фахівців із соціально-гуманітарної роботи, здатних працювати у нестандартних, постійно змінюваних колективах. Ґрунтовне оволодіння фаховими знаннями і навичками передбачає: створення умов для вільної реалізації розуму і почуттів майбутніх соціальних фахівців, що є основою освоєння принципів гуманізму і способів вияву людяності; творчу спрямованість навчального процесу; під-

готовку особистості до входження в систему професійної діяльності «людина — людина», успішної адаптації в ній; створення умов, за яких кожна навчальна група була б своєрідною лабораторією розвитку навичок спілкування, взаємодії, ефективної комунікації. Не менш важлива орієнтація навчального процесу на розвиток унікальності й неповторності особистості майбутнього соціального працівника, що є основою формування його індивідуального стилю роботи; на усвідомлення ним значущості обраного фаху, вироблення вміння реалістично оцінювати свої можливості, достоїнства і недоліки, навичок роботи над собою.

Початковою стадією професійного виховання соціально-гуманітарних працівників є профорієнтація — комплекс психолого-педагогічних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу вибору молодого людиною своєї майбутньої професії відповідно до індивідуальних нахилів, уподобань, здібностей і суспільної потреби. Завершується профорієнтація фактом вибору професії. Подальшими складовими професійного виховання є підготовка до свідомого досягнення передбачуваної мети, оволодіння професією, початок і становлення самостійної трудової діяльності, безперервне підвищення кваліфікації.

Основою всебічного й ефективного професійного виховання майбутнього фахівця із соціально-гуманітарної роботи є дотримання таких принципів:

- а) принципи творчого саморозвитку. Передбачають поєднання логічного й евристичного (пошукового, творчого), раціонального й емоційного; здійснення саморозвитку через безперервне самовдосконалення; поширення власного досвіду, власних знань з одночасним запозиченням досвіду колег;
- б) принципи самопізнання. До них належать: орієнтація на рефлексивне мислення; усвідомлення своїх сильних і слабких якостей; опора на сильні якості і робота над подоланням слабких; використання тестів самоконтролю, договорів із собою, самостереження, самоаналізу, аналізу чинників своїх успіхів і причин невдач;

в) принцип дотримання пріоритетів практики. Суть його полягає у визнанні необхідності вивчення теорії з розумінням того, що критерієм істини є практика. Практична реалізація ідей, вивчення теорії відбувається не лише з метою усвідомлення, а й для використання її узагальнень на практиці;

г) принципи співтворчості викладача і студента. Творча особистість, незалежно від віку, виду діяльності, постійно розвивається, спрагло всотуючи нові знання, заохочуючи до співтворчості всіх, із ким вона взаємодіє. Дбаючи про успіхи своїх колег, учнів не менше, ніж про свої, вона виявляє до них довіру, щирість, терпимість, дотримується демократичних засад у взаємодії з ними, розв'язанні спільних завдань тощо.

Діяльність соціальних працівників реалізується у географічному, політичному, соціально-економічному, культурному і духовному контекстах, на які обов'язково мають зважати справжні професіонали. Географічний контекст визначає кордони соціально-гуманітарної роботи (агентство, регіон, нація, держава). Політичний контекст характеризує суспільний устрій, політичний режим, форму правління, які обумовлюють формування внутрішньої соціально-економічної політики, в тому числі засади соціальної практики і практичної діяльності соціально-гуманітарних працівників.

Від соціально-економічного контексту залежить доступність для людей необхідних життєвих засобів, а також умови здобуття освіти, медичного обслуговування, соціального забезпечення і захисту, рівень розвитку соціальних послуг і соціальної підтримки. Культурний і духовний контексти вимагають від соціального працівника поваги до релігійних, культурних, духовних традицій особистостей, сімей, громад і націй, врахування соціальних цінностей суспільства, філософсько-політичних переконань, ідеалів людей, з якими їм доводиться спілкуватися.

Професіоналізм як високий стандарт цілеспрямованої діяльності соціально-гуманітарного працівника виражається передусім у її стабільності і результативності, в ефективному індивідуальному стилі. Характеризується він об'єктивними і суб'єктивними показниками.

В аналізі фахового рівня працівника соціально-гуманітарної сфери послугуються також процесуальними (використання методів, прийомів, технологій), нормативно-етичними (засвоєння і дотримання у своїй роботі норм, стандартів, принципів, еталонів професії) показниками. Не менш важливі при цьому його ставлення до професійного навчання (прагнення до навчання, підвищення рівня кваліфікації, готовність вивчати фахові теоретичні й методичні аспекти, обмінюватися досвідом з колегами), інноваційна налаштованість (орієнтація на новаторство, пошук індивідуального стилю, творче використання різних методів і прийомів відповідно до вимог часу і конкретної ситуації).

3.3. Особистісні вимоги до фахівця з соціально-гуманітарної роботи.

Працівник соціально-гуманітарної сфери, який усвідомлено обрав свій фах, досягнув його суспільну місію і моральну сутність, успіх своєї роботи вбачає в облагородженні світу людей, які з різних причин опинилися у складних життєвих обставинах, у сповненні цього світу, як би це не було складно, позитивними емоціями, у відчутті своєї потрібності суспільству і конкретним людям. Ця робота потребує не тільки певних професійних знань, умінь використовувати найпродуктивніші для кожної конкретної ситуації форми, методи, технології соціальної роботи, а й відповідних особистісних якостей, без яких багатьом вона може здаватися рутинною, надто обтяжливою і замість користі приносити шкоду людям і суспільству.

З цього погляду особливо важливими є такі індивідуальні якості соціального працівника, як гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене почуття справедливості, власна гідність і повага до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність (здатність співпереживати, співчувати), готовність зрозуміти людину і прийти йому на допомогу, уважність, старанність, щирість, комунікабельність, соціальна адаптованість.

Для людей з що стикаються з фахівцями з соціально-гуманітарної роботи, як свідчать соціологічні дослідження, важливо, щоб соціальні працівники володіли необхідними для цього виду діяльності особистісними якостями (доброта, турботливість, чесність, чуйність, приязність, співчутливість, безкорисливість, урівноваженість); навичками спілкування (увага до інших, вміння вислуховувати, ввічливість); ставленням до роботи (сумлінність, виконавча дисципліна, відповідальність, вимогливість до себе).

Неприйнятними для них є такі особистісні якості, як нервозність, користолюбство, черствість, пихатість, нечесність, жорстокість. У спілкуванні люди негативно оцінюють грубість, неповагу до особистості, гидливість, сердитість, неввічливість, зухвалість соціальних працівників. У ставленні до роботи — байдужість до співробітників та клієнтів, постійний поспіх, безвідповідальність, лінощі, несумлінність, небажання допомогти, легковажність, незібраність тощо.

У більшості наукових досліджень особистісні якості соціально-гуманітарного працівника поділяють на три групи.

1. Психофізіологічні характеристики, від яких залежать здібності до цього виду діяльності. До них належать психічні процеси (сприйняття, пам'ять, уява, мислення), психічні стани (втома, апатія, стрес, тривожність, депресія), увага як стан свідомості, емоційні та вольові прояви (стриманість, індиферентність, наполегливість, послідовність, імпульсивність). Психологічні характеристики мають відповідати вимогам до фахової діяльності соціально-гуманітарних працівників. Одні з них є базовими, інші — на перший погляд, другорядними. Невідповідність когось із соціальних працівників психологічним вимогам до цієї діяльності не завжди швидко породжує негативні наслідки в роботі, проте за неблагополучних умов вони є неминучими. Психологічна невідповідність вимогам професії особливо різко виявляється у складних ситуаціях, за необхідності мобілізації всіх особистих ресурсів для розв'язання складних, небуденних проблем.

2. Психологічні якості, що характеризують працівника з соціально-гуманітарної роботи як особистість. До цієї групи якостей належать самоконтроль, самокритичність, самооцінка власних вчинків, а також стресовитривалість (фізична тренованість, самонавіювання, вміння переключатися й управляти власними емоціями). Вони допомагають уникнути професійних стресів, здійснювати самоменеджмент — послідовне, цілеспрямоване використання ефективних методів і технологій самореалізації, саморозвитку творчого потенціалу. Наприклад, працівники у громаді повинні бути здатними до ініціативи, діяти за умов ризику, впроваджувати новаторські ідеї. Для цього необхідні висока сприйнятливість до нового, здатність працювати самостійно, створювати власну мережу підтримки, розв'язувати конфлікти в громаді, а також суперечливі ситуації взаємодії громади із зовнішнім середовищем.

3. Психолого-педагогічні якості, від яких залежить ефект особистої привабливості. Такими якостями є комунікабельність (уміння швидко налагоджувати контакт із людьми); емпатійність (вловлювання настрою людей, виявлення їхніх установок і очікувань, співпереживання); атрактивність (зовнішня привабливість особистості); красномовність (вміння гарно, майстерно говорити, ораторський хист) тощо.

Соціально-гуманітарним працівникам доводиться весь час мати справу з різними людьми (клієнтами, місцевими мешканцями, фахівцями, консультантами). Їх усне, письмове спілкування з ними має бути довірливим, переконливим, що є передумовою його ефективності. Для цього необхідні володіння навичками презентації своїх ідей перед різними групами, під час різних зібрань, написання звітів, проектних заявок, уміння обґрунтовувати ідеї, знаходити союзників, просувати проекти громади, використовувати можливості служб і послуг тощо.

Певну теоретичну, практичну, орієнтаційну цінність має для соціальних працівників такий перелік їх особистісних якостей:

а) емпатія — вміння бачити світ очима іншої людини; б) повага, реагування на проблему клієнта так, щоб вселити йому впевненість у здатності подолати її; в) конкретність і чіткість; г) знання себе і вміння допомагати іншим у самопізнанні; ґ) щирість, вміння природно поводитися у стосунках з клієнтом; д) дотримання правила «тут і тепер», що зобов'язує до невідкладного розв'язання проблеми, задоволення потреб клієнта.

Фахова соціальна робота спирається на принцип гуманізму, відповідно до якого найвищою цінністю в суспільстві є людина. У формуванні якостей, необхідних соціальним працівникам для успішного виконання своїх обов'язків і спілкування з клієнтами, суттєву роль відіграють природні дані, прагнення до самовизначення, самоутвердження, бажання вчитися, ціннісні орієнтації і вольові зусилля людини, яка обрала цю професію. Визначальним чинником придатності людини до соціальної роботи є система її цінностей, яка визначає ефективність її практичної діяльності. Переконаність в абсолютній цінності кожної людини має бути базисною психологічною установкою, підґрунтям ціннісної орієнтації соціального працівника. Якщо людина, вирішивши стати фахівцем у сфері соціально-гуманітарної роботи, на якомусь етапі виявила відчутні розходження між власними установками і системою цінностей соціальної роботи як фаху, їй краще присвятити себе іншій діяльності.

Запитання для самоконтролю:

1. Сформулюйте особливості кадрового управління соціально-гуманітарною роботою в установах.
2. Розкрийте сутність фахових вимог до спеціаліста з соціально-гуманітарної роботи.
3. Схарактеризуйте принципи діяльності фахівця з соціально-гуманітарної роботи.
4. Які особистісні вимоги до фахівця з соціально-гуманітарної роботи ви знаєте?

