

СЕКЦІЯ 6 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.108

Кучер М.М.

*кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту
організацій і адміністрування
Дніпродзержинського державного технічного університету*

Гречухіна Т.І.

*студентка
Дніпродзержинського державного технічного університету*

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ У КОНТЕКСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті представлено цілісний образ фахівця із соціальної роботи, сформований на основі дослідження кадрового потенціалу місцевого центру соціальних служб. Визначено основні проблеми, з якими зіштовхується соціальний працівник у процесі виконання своїх професійних обов'язків.

Ключові слова: кадровий потенціал, соціальний працівник, професійна компетенція, кваліфікаційні вимоги, професійні якості, цінності, професійне навчання.

Кучер М.М., Гречухіна Т.І. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье сформирован целостный образ специалиста по социальной работе на основе опроса, проведенного в местном центре социальных служб. Определены основные характерные проблемы в ежедневной деятельности социального работника. Предложены меры по повышению профессионального уровня специалистов по социальной работе. Даны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом социальной службы.

Ключевые слова: специалист по социальной работе, квалификационные требования, профессиональные качества, ценностные ориентации, профессиональное обучение.

Kucher M.M., Grechukhina T.I. STAFF POTENTIAL OF PUBLIC SOCIAL SERVICE WORKERS IN THE CONTEXT OF IMPROVING THE SYSTEM OF HR-MANAGEMENT

The complete image of the social worker is formulated in the article, based on a survey which took place at the local social service center. The main typical problems of the daily professional activities of the social worker are identified. The methods for improving the the professional level of specialists in social work are proposed. Recommendations for improving the system of personnel management social service are proposed.

Keywords: social worker, qualifications, competencies, values, professional training.

Постановка проблеми. В умовах політичних та економічних зрушень усередині країни зростає кількість людей, які потрапляють у складні життєві обставини. Унаслідок цього підвищуються роль і значущість державної соціальної служби як суб'єкта регулювання соціальних проблем.

Забезпечуючи реалізацію завдань соціальної політики держави, місією державної соціальної служби є здійснення не лише виконання формалізованих і стандартизованих функцій (соціального контролю, соціально-педагогічних функцій тощо), а й відновлення соціального потенціалу об'єктів свого впливу, перетворення кожного клієнта у особу, здатну не лише адаптуватися до вимог соціуму, але й задля свого та загального блага вносити в нього позитивні зміни [1]. У цьому відношенні перед соціальною службою і її працівниками стоять дещо відмінні завдання. Діючи на принципах гуманізму та поваги до клієнта, вони покликані передусім акцентувати увагу на індивідуальному підході до кожного об'єкту свого впливу. Разом з цим зростають вимоги до кадрового потенціалу соціальних працівників, їх якісних характеристик і властивостей забезпечувати виконання своїх професійних завдань.

Повне знання кадрового потенціалу фахівців із соціальної роботи дає низку істотних переваг у процесі формування та розвитку системи управління персоналом, дозволяє встановлювати перелік необхідних завдань, спрощувати процедуру формування кадрового складу в організації, визначати наявний кадровий резерв, планувати кар'єру й тим самим забезпечувати організаційну ефективність, що і обумовлює актуальність досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробленість даної проблеми в Україні знаходиться поки що на початковій стадії і не є предметом спеціального дослідження. У більшості випадків предметом наукового аналізу виступають загальні методологічні та теоретичні аспекти оцінки кадрового потенціалу і питання розвитку професійної компетенції (Г. Осовська, В. Тарасов, І. Репіна, Д. Разіна, С. Харченко та ін.). Віддаючи належне результатам досліджень, слід зазначити, що робіт вітчизняних учених, які досліджують проблему розвитку кадрового потенціалу та формування професійної компетентності працівників державної соціальної служби, вкрай мало (наприклад, роботи О. Карпенка, В. Сорочинської, А. Белінської, Є. Холос-

тової, А. Ляшенка, В. Бочарової та ін. [2]) і вони носять фрагментарний характер.

Мета статті полягає у дослідженні кадрового потенціалу працівників соціальної служби місцевого рівня, визначенні пріоритетності якісних характеристик і властивостей забезпечення належного професійного рівня та кола характерних проблем у щоденній професійній діяльності соціальних працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадровий потенціал будь-якого підприємства є його стратегічним ресурсом, адже він представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також творчими здібностями [3, с. 14].

Соціальний працівник – професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги.

Об'єктивні показники професіоналізму соціального працівника визначаються його відповідністю професії, особистим внеском у соціальну практику, здатністю фахово розв'язувати проблеми клієнта, надавати допомогу різним групам населення. Важливим об'єктивним критерієм є також рівень фахових знань і вмінь, які: сприяють ефективному посередництву між клієнтом і державними структурами, успішному функціонуванню в ролях організатора, координатора, технолога соціального захисту клієнта; забезпечують його вплив на соціальну політику в регіоні, суспільстві, уміння аналізувати процеси в соціальній сфері, свою діяльність і прогнозувати їх розвиток у найближчій і віддаленій перспективах.

Суб'єктивні показники професіоналізму соціального працівника обумовлюються його особистісними якостями, що залежать від особливостей перебігу основних психічних процесів, сформованості комунікативних навичок, уміння діяти у складних і неордinarie фахових і психологічних ситуаціях тощо.

Виходячи із об'єктивних і суб'єктивних показників професіоналізму соціального працівника, визначено, що кадровий потенціал фахівця із соціальної роботи характеризують:

- відповідність його особистісного і фахового потенціалу вимогам професії, намагання збагачувати соціальну політику і практику новими знаннями, методами і формами роботи, здатність осмислювати реалії соціальної політики держави і буття соціально вразливих груп громадян;

- особистісна схильність до професії, мотиваційна готовність, професійно необхідні якості, компетентність, прагнення до результативності своєї праці і вміння досягати мети у своїй роботі;

- усвідомлення значущості своєї професії, використання сучасних прогресивних методів, методик прийомів, дотримання стандартів професії;

- налаштованість у професійній діяльності на новаторство, індивідуально-творчий підхід та пошуковість;

- усвідомлення необхідності освіти, підвищення кваліфікації, самоосвіти, вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду;

- соціальна активність, небайдужість до актуальних питань практичної роботи, намагання знаходити нові резерви розв'язання професійних проблем та вміння їх використовувати.

Фахова соціальна робота спирається на принцип гуманізму, тому визначальним чинником придатності людини до соціальної роботи є система її цінностей (ідеї, переконання, на які фахівець спирається при прийнятті рішень) [4]. Це положення стало

основою проведеного емпіричного дослідження, яке проводилося шляхом опитування. Відкриті питання стосувалися рівня задоволеності роботою, особистого ставлення до власної професії. Опитуваним було запропоновано власноруч визначити, якими особистісними та професійними якостями повинен володіти фахівець із соціальної роботи. Також анкетування було доповнено методикою дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча [5]. Методика складається з двох частин і дозволяє виміряти рівень значущості різних типів цінностей – термінальних та інструментальних. Мета першої частини тесту полягає у вивченні нормативних ідеалів, структури цінностей і визначенні найбільш значущих цінностей особистості на рівні переконання. Друга частина тесту має своєю метою вивчити цінності на рівні поведінки особистості, а також індивідуальні переваги, які проявляються в суспільстві. Обробка тесту Рокіча дає можливість структурувати систему ціннісних орієнтацій особистості та виявити індивідуальну закономірність.

Дослідження кадрового потенціалу соціальних працівників проводилося на базі місцевої державної соціальної служби шляхом опитування 24 фахівців із соціальної роботи (90% від загальної чисельності працюючих). Як показала статистична структура респондентів, 93% опитаних – жінки, з яких у віці: від 18 до 25 років – 7%, від 26 до 35 років – 20%, від 36 до 45 років – 53%, від 46 до 55 років – 20%. Решта 7% працівників – чоловіки у віці від 18 до 25 років. Отже, фахівці із соціальної роботи експериментальної групи, як і більшість працівників державної соціальної служби, – це особи жіночої статі середньої вікової групи.

Передставники експериментальної групи мають високий освітній рівень. Так, 94% опитаних мають повну вищу освіту, з яких 67% – гуманітарного спрямування.

У процесі аналізу з'ясовано, що для державної соціальної служби міського рівня характерна висока плінність кадрів. Маючи досвід роботи в інших сферах діяльності, для 100% опитаних стаж роботи у міському центрі соціальних служб складає до трьох років. Укомплектованість соціальної служби саме фахівцями із соціальної роботи складає 77,14%.

Нестача соціальних працівників стає причиною перевантаження для вже працюючих фахівців у зв'язку із збільшенням кількості обслуговуваних клієнтів, які припадають на одного працівника, що в результаті призводить до зниження продуктивності праці, низької ефективності та якості наданих соціальних послуг клієнтам.

Основними причинами нестачі кадрів у даній організації є такі: високий рівень напруженості праці; низький рівень заробітної плати (100% опитаних вказують на невідповідність рівня оплати праці потребам сім'ї працівників соціальної служби); емоційні перепади (схильність до стресів, огида до клієнтів) та ін.

У процесі дослідження опитуваним було запропоновано власноруч визначити мінімально достатній розмір оплати праці. Були отримані наступні результати: 13% респондентів обрали суму в 5 000 грн.; 7% – суму в 3 000 грн.; 7% – 2 700 грн.; 40% – 2 600 грн.; 13% – 2 500 грн.; 13% – 2 300 грн.; 7% взагалі утримались від відповіді на поставлене питання.

Як видно з наведених даних, працівники соціальної служби мають досить стримані запити. У середньому вони розраховують на плату за свою працю за розміром вдвічі більше, аніж мінімально допустимому за законодавством (на момент проведення ана-

лізу мінімальний розмір заробітної плати складав 1 378 грн. [6]).

Результати опитування, що стосувалися мотивації праці соціальних працівників, показали, що найкращими способами матеріального та нематеріального заохочення респонденти рахують: премію (93%), оздоровлення (40%), просування по службі (28%) та додаткову відпустку (21%).

На питання, що спонукало респондентів стати працівниками соціальної служби були названі: безробіття (27%), бажання бути корисним і допомагати людям (27%). 13% респондентів вбачають у своїй професії гарне рішення для отримання практичного досвіду для подальшого кар'єрного зростання.

Найважчим у своїй діяльності працівники зазначили роботу із людьми, які не бажають нічого змінювати у власному житті, та безвідповідальне ставлення клієнтів до себе і своїх проблем; емоційне навантаження під час роботи з клієнтами.

Надто висока психологічна напруга при виконанні професійних обов'язків характеризується такими показниками: 47% респондентів почувають себе постійно виснаженими; 47% опитаних часто відчують моменти слабкості, коли хочеться змінити роботу; 53% – емоційно «вигорять»; 79% – постійно бракує сил та наснаги; 44% фахівців із соціальної роботи відмітили, що не співчують своїм клієнтам під час надання їм професійної допомоги.

Незважаючи на усі перелічені вище труднощі, на запитання про задоволеність своєю роботою, 46% опитаних відповіли, що вони її виконують із задоволенням; 40% хочуть працювати в соціальній службі, так як вважають це необхідним; лише 7% робота не подобається, проте через проблеми із працевлаштуванням працюють у даній організації; 7% утрималися від відповіді.

У результаті опитування визначено набір особистісних та професійних якостей, якими повинні володіти соціальний працівник (табл. 1), а також склад неприпустимих якостей. До останніх респонденти віднесли: дратівливість, агресивність, неухважність, нетерпимість, байдужість, грубість, безвідповідальність та зухвалість.

Таблиця 1
Особистісні та професійні якості фахівця із соціальної роботи

Особистісні якості	Професійні якості
Відповідальність	Об'єктивність
Чесність	Толерантність
Освіченість	Тактовність
Добррозичливість	Дотримання норм професійної етики
Гідність	Оперативність
Щирість	Цілеспрямованість
Гуманність	Комунікабельність
Працелюбність	Уміння слухати
Доброта	Емпатійність
Врівноваженість	
Терпіння	

Ключовим питанням проведеного емпіричного дослідження стало ранжування цінностей за методикою Рокіча. Кожному респонденту було запропоновано проранжувати цінності у двох списках, кожен з яких включав перелік 18 цінностей у порядку особистої значущості. Результати ранжування наведено у табл. 2.

Аналіз емпіричної моделі структури цінностей соціальних працівників показав, що серед термінальних цінностей, тобто тих, до яких респонденти прагнуть, найбільш значущими є такі загальнолюд-

ські цінності, як: здоров'я, щасливе сімейне життя, цікава робота, матеріально забезпечене життя та наявність хороших і вірних друзів.

Таблиця 2
Емпірична модель ціннісних орієнтацій фахівців із соціальної роботи

Термінальні цінності	Ранг	Інструментальні цінності
Здоров'я	1	Життєрадісність
Щасливе сімейне життя	2	Вихованість
Цікава робота	3	Відповідальність
Матеріально забезпечене життя	4	Чесність
Наявність хороших і вірних друзів	5	Раціоналізм
Любов	6	Освіченість
Розвиток	7	Старанність
Активне діяльне життя	8	Самоконтроль
Суспільне визнання	9	Широта поглядів
Свобода	10	Акуратність
Упевненість у собі	11	Ефективність у справах
Продуктивне життя	12	Тверда воля
Пізнання	13	Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів
Життєва мудрість	14	Чуйність
Щастя інших	15	Незалежність
Краса природи і мистецтва	16	Терпимість
Розваги	17	Високі запити
Творчість	18	Непримиренність до недоліків у собі та інших

У рейтинг менш важливих цінностей були включені життєва мудрість та щастя інших, розваги та творчість, які, на нашу думку, повинні займати чільне місце у світогляді фахівця із соціальної роботи, адже вищезазнані є гарними способами поновлення життєвих сил і наснаги та профілактики стресів і емоційного вигорання.

Життєрадісність, вихованість, відповідальність, чесність та раціоналізм – основні інструментальні цінності, якими керуються опитані у досягненні певних цілей та успіхів у процесі виконання своїх професійних завдань. А от чуйність, незалежність, терпимість, високі запити та непримиренність до недоліків у собі та інших, на думку респондентів, зроблять невеликий внесок у реалізацію цілей та успіхів.

У цілому емпірична модель структури цінностей свідчить про активну життєву позицію і наявність у респондентів необхідних для виконання своїх професійних обов'язків особистих якостей.

Виявлено, що головною позитивною рисою, характерною для всіх опитаних, стала готовність та бажання працювати над собою та самовдосконалюватися, аби бути гідним своєї професії.

Висновки. Ефективна система управління персоналом державної соціальної служби місцевого рівня має базуватися на об'єктивній оцінці кадрового потенціалу, що урахує соціальні та психологічні характеристики соціального працівника.

Розроблений цілісний образ особистості фахівця із соціальної роботи і емпірично визначена структура його цінностей дозволяють не тільки діагностувати його реально існуючі якісні характеристики, а й запропонувати йому можливості перерозподіляти свій потенціал у процесі виконання професійних завдань.

Представлені результати можуть слугувати підставою для вироблення кадрової політики організації, конструювання змісту тренінгів та семінарів з метою запобігання виявленим у процесі дослідження проблемам.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Савка В.Є. Державні та громадські соціальні служби: до питання про суспільне призначення / В.Є. Савка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://textarchive.ru/c-2358176-p13.html>.
2. Драч І.І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади: [монографія] / І.І. Драч. – К.: Дорадо-Друк, 2013. – 456 с.
3. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: [монографія] / Т.В. Білорус [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf.
4. Основы социальной работы: [учебник] / Отв. ред. П.Д. Павленок. – М.: ИНФРА, 2001. – 395 с.
5. Галян І.М. Психодіагностика: [навч. посіб.] / І.М. Галян. – К.: Академвидав, 2009. – 463 с.
6. Фінансовий портал Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>.
7. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Б.Є. Бачевський, І.В. Заблудська, О.О. Решетняк. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 398 с.
8. Вимоги до соціального працівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studopedia.su/8_58250_vimogi-do-sotsialnogo-pratsivnika.html.