Моргай Л.А.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Специфіка сучасної соціальної роботи на підприємстві вимагає високого рівня професіоналізму. Професіоналізм конкретного працівника є результатом його самореалізації в ході тривалого процесу професійного становлення, для якого характерні індивідуальна своєрідність й унікальність умов протікання [1].

Головним внутрішнім стимулом праці в соціальній сфері є альтруїстична мотивація – бажання фахівців із соціальної роботи на підприємстві приносити користь своїм клієнтам і суспільству. Також до значимих внутрішніх стимулів відносять можливість постійного прояву самостійності, ініціативи і творчості в роботі. До зовнішніх стимулів належить суспільне визнання важливості професії соціального працівника, усвідомлення необхідності її здійснення для підвищення соціального здоров'я і благополуччя громадян, прояв поваги з боку оточуючих [1].

Стиль поведінки, професійна компетентність фахівця із соціальної роботи на підприємстві обумовлені сукупністю його професійних знань, умінь, навичок; комплексом психологічних особливостей та професійно важливих якостей та здібностей. Здатність досягати найвищих успіхів в професійній діяльності багато в чому залежить від самооціночних здібностей (самоконтроль, самовдосконалення, самоосвіта). Фахівець повинен бути психологічно готовим до діяльності в соціальній сфері, мати сформоване професійне мислення, вміти самостійно аналізувати конкретну ситуацію, оцінювати можливі наслідки та брати відповідальність за обрані рішення, які часто пов’язані з життям людини [1].

Фахівець із соціальної роботи на підприємстві – це особа, яка має необхідні інтелектуальні, моральні, особистісні якості для виконання особливого, інтегрованого, універсального виду діяльності у соціальній

сфері. В Україні професія «соціальний працівник» введена до класифікатора професій, починаючи з 1990-х років. Професійна підготовка фахівця із соціальної роботи на підприємстві основана на кваліфікаційних вимогах, що поєднують у собі сукупність професійних вимог, характеристик, показників, цінностей, ролей, функцій тощо [1].

Професія соціального працівника спрямована на соціальну сферу, тому необхідною умовою для вибору цієї професії є соціальна спрямованість особистості, наявність відповідних соціальних якостей: гуманізму, доброзичливості, справедливості, відповідальності, терпеливості, врівноваженості, готовності стати на захист клієнта, прийти на допомогу, підтримати. Основою професійної діяльності соціального працівника є компетентність і професіоналізм [1].

Компетентність – означає відповідність рівня знань і умінь змісту виконуваних посадових обов'язків, а також уміння досягати мети. Компетентність забезпечується базовою освітою, самоосвітою у процесі практичної діяльності, вивченням досвіду, підвищенням кваліфікації на курсах, семінарах.

Професіоналізм – це поєднання знань, умінь, досвіду, прийняття правильних рішень.

Соціальними працівниками на підприємстві можуть бути особи, які не мають:

- ускладнених серцево-судинних захворювань;
- нервово-психічних захворювань, неврозів;
- хронічних соматичних захворювань у важкій формі (хвороб внутрішніх органів, ендокринної системи, опорно-рухового апарату (нерухомість));
- порушень слуху (повна глухота);
- порушення мови [1].

Вихід соціальної роботи на професійний рівень потребує, щоб цю професію вибирали люди зі сформованими моральними якостями. Мораль –

це система ідей, принципів, законів, норм і правил поведінки та діяльності, які регулюють гуманні стосунки між людьми за будь-якої ситуації на демократичних засадах.

Мораль виконує пізнавальну, оцінювальну, виховну функцію, а її складовими є моральна свідомість, моральна діяльність, моральні відносини. Норми і принципи моралі, моральні переконання, моральні ідеали та почуття становлять систему моралі, яка складає основу, життєву позицію особистості.

Моральна норма – вимога, яка визначає обов'язки фахівця, конкретні зразки, які регулюють поведінку, діяльність, дають змогу оцінювати і контролювати її.

Моральні переконання – стійкі, свідомі моральні уявлення (норми, принципи, ідеали), відповідно до яких здійснюється професійна діяльність.

Моральні почуття – стійкі переживання у свідомості, які є основою вольових реакцій в різних ситуаціях, об'єктивне ставлення соціального працівника до себе, інших людей. Моральні якості — типові риси поведінки фахівця.

Морально-ділові якості виявляються в поглядах, переконаннях, почуттях, поведінці, стосунках, ставленні до інших людей. До провідних морально-ділових якостей належать: гуманістична спрямованість, любов до людей, цілеспрямованість, відповідальність, доброта, ввічливість,тактовність, коректність, порядність, чесність, справедливість, співчуття, єдність слова і діла, громадянська мужність, рішучість, контроль, самоконтроль, готовність прийти на допомогу, вміння залишатися вірним своїм переконанням у складних життєвих ситуаціях [2, 3].

Необхідний рівень професійної освіти фахівця з соціальної роботи на підприємстві:

- базова вища освіта – освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, що визначають розвиток особи як особистості і є достатніми для здобуття нею кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра;

- повна вища освіта – освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, є основою для подальшого розвитку особи як особистості і достатнім для здобуття нею кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра [2, 3].

Крім володіння необхідним арсеналом знань, умінь, навичок, у соціального працівника формується позитивна налаштованість на життя і сприйняття інших людей, певна система цінностей, які узгоджуються і не вступають у суперечність із сутністю і змістом соціальної роботи, поведінка, яка не суперечить суспільним нормам і традиціям. Тобто, крім певних професійних вимог, до соціального працівника висуваються високі вимоги, які стосуються його світоглядної сфери і власної життєвої позиції.

У такому аспекті йдеться про модель фахівців із соціальної роботи, яка висвітлює різнобічні підходи у відображенні інтегративного, міждисциплінарного характеру професії, складність і глибину взаємозв'язків і взаємовідносин, що реалізуються у процесі соціального захисту, соціальної підтримки і допомоги населенню.

Отож, щоб бути справжнім фахівцем своєї сфери, потрібно насамперед добре володіти теоретичним матеріалом, щоб потім із легкістю застосовувати свої знання на практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.

2. Дороніна М. С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : монографія / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. – Х. : Вид ХНЕУ, 2011. – 232 с.

3. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : Навч. посібник. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.