



УДК 378:364.62-005.336.2

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У КОНТЕКСТІ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стрельбицька С.М., викладач  
кафедри психіатрії, наркології, психології та соціальної допомоги  
ДВНЗ «Одеський національний медичний університет»

У статті здійснено психолого-педагогічний аналіз поняття «організаційно-управлінська компетентність», розкрито розмаїття і протиріччя авторів у його трактуванні. Відзначено, що, незважаючи на наявність великої кількості наукових досліджень із приводу дефініції означеного поняття, воно залишається і досі дискусійним та потребує більш детального вивчення. Розглянуто проблему організаційно-управлінської компетентності в контексті базових компетентностей майбутніх соціальних працівників у процесі навчання у ВНЗ. Охарактеризовано сутність, компоненти та з'ясовано значення означеної компетентності для професійної діяльності майбутніх соціальних працівників.

**Ключові слова:** організаційно-управлінська компетентність, майбутні соціальні працівники, професійна освіта, професійна підготовка.

В статье осуществлен психолого-педагогический анализ понятия «организационно-управленческая компетентность», раскрыто многообразие и противоречия авторов в его трактовке. Отмечено, что, несмотря на наличие большого количества научных исследований по поводу дефиниции этого понятия, оно до сих пор остается дискуссионным и требует более детального изучения. Рассмотрены проблемы организационно-управленческой компетентности в контексте базовых компетентностей будущих социальных работников в процессе обучения в вузе. Охарактеризованы сущность, компоненты и выяснено значение обозначенной компетентности для профессиональной деятельности будущих социальных работников.

**Ключевые слова:** организационно-управленческая компетентность, будущие социальные работники, профессиональное образование, профессиональная подготовка.

### Strelbitskaya S.M. ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL COMPETENCE IN THE CONTEXT OF THE BASIC COMPETENCES OF FUTURE SOCIAL WORKERS

The article deals with the psychological and pedagogical analysis of the concept of "organizational and managerial competence", reveals the diversity and contradictions of the authors in his interpretation. It is noted that despite the presence of a large number of scientific studies on the definition of this concept, it remains and remains controversial and requires more detailed study. The problem of organizational and managerial competence in the context of basic competences of future social workers in the process of studying at universities is considered. The essence, components and essence of the defined competence of professional activity of future social workers are determined.

**Key words:** organizational and managerial competence, future social workers, vocational education, professional training.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку системи вищої освіти України характеризується суттєвими змінами вимог до рівня професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ВНЗ. У цьому зв'язку, в умовах сучасної соціокультурної ситуації, виникає потреба в появі нових підходів до формування і розвитку особистості майбутніх соціальних працівників. Компетентнісний підхід є саме тим системним, міждисциплінарним підходом, в якому є особистісні та діяльнісні аспекти, прагматична і гуманістична спрямованість, який забезпечить підготовку конкурентоспроможних, професійно мобільних, соціально відповідальних та здатних до соціальної адаптації випускників. Сьогодні суспільство вимагає від майбутніх соціальних працівників здатності та готовності до вирішення соціально-економічних і правових проблем

окремих категорій населення та організації й управління професійною діяльністю, що, в свою чергу, має вирішальний вплив на якість їх майбутньої професійної діяльності.

Однією з принципово нових стратегій підготовки кваліфікованих соціальних працівників, висувається орієнтація системи вищої освіти України на оволодіння майбутніми випускниками організаційно-управлінською компетентністю в процесі навчання у ВНЗ. Формування у майбутніх соціальних працівників організаційно-управлінської компетентності в контексті базових компетентностей – це не тільки базис для їх подальшого професійного вдосконалення, але й обов'язкова умова розвитку системи соціального захисту населення загалом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі склалися певні передумови для дослідження проблеми під-



готовки та професійного становлення майбутніх соціальних працівників у ВНЗ. Про це свідчить той факт, що деякі їх аспекти отримали відображення у дослідженнях багатьох українських та зарубіжних науковців у галузі педагогіки, психології, акмеології та соціальної роботи (В. Бочарова, М. Євтух, Г. Яворська, І. Зверева, А. Капська, М. Лукашевич, І. Мигович, Л. Міщик, О. Карпенко, С. Харченко та ін.), зокрема, питання компетенцій та компетентностей (І Зимня, І. Зязюн, Н. Кузьміна, Е. Зеєр, Н. Бібік, В. Хутмаєр, О. Овчарук, Дж. Равен, Р. Уайт, Ю. Татур та ін.). Викликала інтерес роль менеджменту у професійній діяльності майбутніх соціальних працівників (А. Панов, Є. Холостова, Н. Румянцева та ін.). Організаційно-управлінська компетентність протягом тривалого періоду привертає увагу багатьох науковців (Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Єльніков, М. Захаров, В. Кремень, В. Олійник, Д. Козлов, П. Трайпети, Дж. Реніан та ін.). Науковцями обговорюється проблема формування організаційно-управлінської компетентності у майбутніх фахівців (А. Богуш, М. Букач, О. Заславська, А. Ісламов, Л. Ведернікова, Є. Зімін, І. Семікін, В. Бегей, Н. Коломінський та ін.).

Попри численні дослідження проблема організаційно-управлінських компетентностей майбутніх соціальних працівників залишається мало дослідженою і потребує більшого вивчення. Зокрема, спеціальних досліджень із проблем визначення сутності та змісту організаційно-управлінської компетентності майбутніх соціальних працівників у контексті базових компетентностей не було виявлено.

Сучасний стан розвитку цього наукового напрямку вимагає вирішення проблеми розроблення концептуальних, теоретичних та методологічних підходів до визначення поняття «організаційно-управлінська компетентність» майбутніх соціальних працівників та з'ясування її місця у психолого-педагогічній науці вищої школи. Не зменшуючи ролі та значення цього дослідження для системи вищої освіти, треба зазначити, що чимало теоретичних питань залишаються дискусійними, нагальним є вивчення та обґрунтування організаційно-управлінської компетентності як однієї з основних базових компетентностей майбутніх соціальних працівників у процесі навчання у ВНЗ.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у розкритті сучасних наукових підходів щодо висвітлення поняття та структури організаційно-управлінської компетентності в контексті базових компетентностей майбутніх соціальних працівників в умовах фахової підготовки у ВНЗ.

Завданнями цієї статті є теоретичний аналіз наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми визначення та розкриття сутності і структури «організаційно-управлінської компетентності» в контексті базових компетентностей та з'ясування її значення у професійній діяльності майбутніх соціальних працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Динамічне реформування системи освіти України, зміна парадигми освіти значною мірою торкнулися і соціальної сфери. З'являється новий професійний напрям «соціальна робота», високий суспільний статус якої та швидко зростаюча потреба у відповідних професіоналах для соціального захисту конкретних верств населення висунули вимогу професійної підготовки соціальних працівників як одне з пріоритетних завдань соціальної політики держави.

Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників детермінована складністю форм соціокультурного розвитку українського суспільства та специфікою соціальної роботи. Соціальна робота – це професія, метою якої є надання допомоги клієнтам у досягненні соціально-прийняттого або соціально-привабливого рівня життя та поліпшення якості життя соціально незахищених категорій населення [7, с. 22]. Як професійна діяльність соціальна робота спрямована на розвиток системи соціальних відносин і на управління державними та суспільними інститутами, які сприяють всебічному життєзабезпеченню і розвитку всіх членів суспільства [3, с. 127].

Сучасна українська реальність поставила на порядок денний необхідність якісної і професійної організації та управління соціальною роботою. Соціальній сфері необхідні кваліфіковані професіонали, здатні швидко реагувати на зміни в соціумі та приймати рішення, чітко оцінюючи різні аспекти проблемних ситуацій. Тому сьогодні актуалізується необхідність оволодіння майбутніми соціальними працівниками організаційно-управлінською компетентністю в контексті їх базових компетентностей як основи професійного виконання ними своїх завдань та обов'язків. Зокрема, відповідно до «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» соціальний працівник повинен кваліфіковано вирішувати коло питань і проблем, безпосередньо пов'язаних із багаторівневою організаційно-управлінських завдань у цій професійній сфері: від принципів і нормативних основ організації системи соціальної підтримки загалом, технологій організації й управління соціальною службою та її ланками до прийо-



мів управління взаємодією із клієнтськими системами, техніками самоменеджменту [4, с. 51]. Соціальний працівник є менеджером, який повинен вміти комплексно застосовувати правові, економічні, психологічні та соціальні технології, що дають йому змогу активізувати клієнта, формувати міждисциплінарну команду, розробляти і здійснювати соціальні програми і проекти, створювати соціально здоровий соціум, встановлювати соціальні контакти, здійснювати соціальне партнерство [10, с. 44].

Процес надання соціальної, правової, психологічної допомоги соціально незахищеним верствам населення є величезною системою, що включає в себе безліч взаємопов'язаних структур і функціональних компонентів, які підпорядковані меті та завданням соціальної роботи. Основними елементами цієї системи є суб'єкт управління, об'єкт управління, проблема, взаємодія з найближчим оточенням клієнта, технології допомоги та створення мережі співпраці. З позиції управлінської науки майбутній соціальний працівник взаємодіє з усіма зазначеними компонентами, і, по суті, є організатором та управлінцем процесу надання допомоги клієнту [10, с. 63]. Майбутній соціальний працівник керує процесом надання допомоги клієнту, використовуючи при цьому всі наявні ресурси (ресурси організації, власні професійно-особистісні ресурси, а також ресурси клієнта). Для цього він повинен навчитися у ВНЗ мислити стратегічно, приймати організаційні та управлінські рішення, налагоджувати ефективний комунікаційний зв'язок із клієнтами, колегами, адміністрацією, партнерами, вміти працювати з інформацією, використовувати інноваційні технології, володіти основами маркетингу, адміністрування та ділової етики [6, с. 59].

Теоретичний аналіз сутності поняття організаційно-управлінської компетентності показав, що вчені визначають її з позиції здатності та готовності ефективно вирішувати організаторські й управлінські завдання в ролі суб'єкта й об'єкта управління. У цьому разі організаційно-управлінська компетентність визначається як готовність до виконання організаційних і управлінських завдань, наявність ціннісних орієнтацій, здатність прийняття індивідуальних і колективних управлінських рішень [5, с. 33]; здатність приймати оптимальні управлінські рішення; сприймати, аналізувати і реалізовувати управлінські інновації у професійній діяльності [7, с. 64]. Зазначимо, що сучасні психолого-педагогічні дослідження організаційно-управлінської компетентності показали, що одноставної

позиції щодо визначення сутності цього поняття немає, крім того, в більшості джерел воно розглядається роздільно, як організаційна і як управлінська компетентність.

Фундаментальні дослідження поняття «управлінська компетентність» провели О.М. Белова, А.І. Таюрський, які під управлінською компетентністю розуміють здатність і готовність цілісно і глибоко аналізувати, виявляти, точно формулювати проблеми установи, знаходити й ефективно реалізовувати з великої кількості альтернативних підходів до їх вирішення найбільш доцільний підхід щодо конкретної ситуації цієї установи [8, с. 6]. Л.Г. Кисельова розглядає управлінську компетентність як інтегральну особистісно-професійну характеристику в сукупності когнітивного, ціннісного, комунікативного та організаційно-діяльнісного компонентів, яка визначає готовність і здатність професійно виконувати управлінські функції, забезпечуючи ефективно вирішення професійних завдань [4, с. 42].

Зарубіжний науковець К.А. Баженова визначає організаційно-управлінську компетентність як професійну характеристику особистості, яка проявляється у здатності і готовності виділяти, дає змогу точно формулювати, цілісно і глибоко аналізувати проблеми розвитку діяльності і знаходити найбільш доцільні та ефективні шляхи їх вирішення щодо конкретної ситуації. У структуру організаційно-управлінської компетентності автор включає такі компоненти, як когнітивний, організаційний, рефлексивний, комунікативний [1, с. 37].

Цікавою є позиція українського вченого М.М. Букача, який зазначає, що організаційно-управлінська компетентність – це володіння високою соціальною культурою управлінської діяльності працівників установ соціального захисту; здатність до організаційно-управлінської роботи в підрозділах соціальних установ і служб; здатність самостійно вирішувати комплекс організаційно-управлінських завдань у професійній діяльності; готовність до проведення ділових перемовин у галузі організації роботи із соціального обслуговування населення [2, с. 127].

Деякі дослідники визначають організаційно-управлінську компетентність майбутнього соціального працівника як індивідуально-особистісний результат освіти, який відображає можливість професіонала самостійно вирішувати комплекс організаційно-управлінських завдань у різних ситуаціях професійної діяльності [10, с. 112]. Зокрема, на їх думку, організаційно-управлінська компетентність – це складник у структурі базової



вих компетентностей майбутніх соціальних працівників. На нашу думку, організаційно-управлінська компетентність є базовою, оскільки пов'язана з рішенням цілої низки організаційно-управлінських завдань, які не становлять основний зміст професійної діяльності, але водночас є її істотним елементом, який справляє значний вплив як на сам процес майбутньої професійної діяльності, так і на його результати.

На думку деяких науковців, структурними компонентами організаційно-управлінської компетентності майбутнього соціального працівника є 1) когнітивний (сукупність знань із теорії та практики управління); 2) діяльнісний (практичний досвід використання організаційних і управлінських знань і вмінь у всіх напрямках професійної діяльності, наприклад, у волонтерській діяльності); 3) операційно-технологічний (сукупність умінь і навичок практичного вирішення організаційно-управлінських завдань. У цьому компоненті виділяють такі вміння та навички, як організація управлінського циклу (планування, організація, стимулювання, контроль); уміння приймати рішення; робота з інформацією; організація комунікацій; адміністративна робота; вміння застосовувати некомерційний маркетинг, уміння і навички ділової етики); 4) особистісний (сукупність важливих для здійснення організаційно-управлінської діяльності індивідуально-психологічних якостей і здатностей, таких, наприклад, як лідерські та креативні якості, стресостійкість, організованість та ін.); 5) ціннісно-мотиваційний (усвідомлення цінності організаційно-управлінської компетентності для професійної діяльності та саморозвитку); 6) рефлексивний (здатність осмислювати, оцінювати, прогнозувати організаційно-управлінські аспекти діяльності та її результати) [7, с. 35]. Водночас щодо структурних компонентів організаційно-управлінської компетентності ми поділяємо позицію А. Петрова, який пропонує розглядати структурні компоненти компетентностей майбутніх соціальних працівників у їх ієрархічному, різнорівневому взаємозв'язку. Він виділяє три рівні:

- базовий, який включає когнітивний, особистісний і діяльнісний компоненти, що забезпечують саму можливість формування компетентності;

- інструментальний, що включає ціннісно-мотиваційний компонент, забезпечує певну спрямованість, орієнтованість особистості та рефлексивно-креативний, що сприяє формуванню динамічності й адаптивної компетентності;

- особистісний операційно-технологічний, тобто ті практичні вміння і навички,

які виражають сутність компетентності як готовність особистості до здійснення діяльності [8, с. 35].

Із вищевикладеного випливає, що організаційно-управлінська компетентність майбутніх соціальних працівників є важливим складником їх базових компетентностей і виражається у здатності та готовності здійснювати цілепокладання; організувати, планувати, контролювати діяльність і передбачити її результат, здійснювати аналіз; мотивувати і стимулювати роботу колективу; розробляти і застосовувати різноманітні управлінські рішення; витягувати й аналізувати інформацію з різних джерел; адаптуватися і самоорганізовуватися у нових та складних ситуаціях.

Крім того, організаційно-управлінська компетентність майбутніх соціальних працівників, окрім здатності та готовності, визначається ще й певними професійними якостями та організаторськими здібностями, які забезпечують успішне виконання організаційно-управлінських завдань і різнобічними знаннями (економічними, правовими, організаційно-управлінськими, психологічними, соціально-педагогічними та вміннями технологічно використовувати наявні організаційно-управлінські знання).

**Висновки з проведеного дослідження.** Результати проведеного дослідження дають нам підставу стверджувати, що формування у майбутніх соціальних працівників організаційно-управлінської компетентності – це не тільки базис для їх подальшого професійного зростання, але й обов'язкова умова розвитку соціальної системи вищої освіти. Організаційно-управлінську компетентність майбутніх соціальних працівників можна розглядати як здатність і готовність цілісно і глибоко аналізувати, виявляти, точно формулювати проблеми соціально незахищених категорій населення та знаходити із багатьох альтернативних підходів до їх вирішення найбільш доцільний та ефективний щодо конкретної проблемної ситуації. Організаційно-управлінська компетентність майбутніх соціальних працівників забезпечує результативність стратегічного управління ними соціальною службою, своїм саморозвитком у довгостроковій перспективі та надання соціально-незахищеному населенню якісних і високопрофесійних послуг. Крім того, ми визначаємо організаційно-управлінську компетентність майбутніх соціальних працівників як складову частину базових компетентностей, яка необхідна для вирішення кваліфікаційних фахових завдань та обов'язків.

Перспективу подальших розвідок у цьому напрямі можуть становити дослі-



дження з метою уточнення сутності поняття та структури організаційно-управлінської компетентності майбутніх соціальних працівників у контексті базових компетентності та шляхів їх реалізації на практиці.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Баженова К.А. Диагностика сформированности организационно-управленческой компетентности педагогов – руководителей исследовательской деятельностью школьников / К.А. Баженова // Вестник Московского университета. Сер. 20. – М.: Педагогическое образование, 2010. – № 1. – С. 35–40.
2. Букач М.М. Компетентнісно орієнтоване навчання як основа формування майбутнього соціального працівника / М.М. Букач // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – Випуск 22: збірник наукових праць. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. – С. 119–131.
3. Годлевська Д.М. Соціальна робота як специфічний вид професійної діяльності соціального працівника // Соціалізація особистості: Збірник наукових праць / За заг. ред. проф. А.Й. Капської. Том XXV. – К.: НПУ, 2005. – С. 126–137.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 80 «Соціальні послуги». – К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2016. – С. 51.
5. Киселева Л.Г. Формирование управленческой компетентности будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Чита, 2007. – 249 с.
6. Козлов Д.О. Управлінська компетентність майбутнього викладача вищої школи як об'єкт наукового аналізу / Д.О. Козлов // Пізнавально-творча і професійна самореалізація особистості в евристичній освіті: [монографія] / за ред. проф. М.О.Лазарева. – Суми: СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2014. – С. 37–59.
7. Кузнецова О.А. Формирование управленческой компетентности у студентов специальности «Управление качеством»: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Тольятти, 2007. – 220 с.
8. Петров А. Основные концепты компетентностного подхода как методологической категории // Вестник высшей школы. – 2005. – № 2. – С. 31–38.
9. Таюрский А.И. Факторы, влияющие на формирование управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений всех уровней профессионального образования // Вестник ТГПУ. – 2009. – № 1. – С. 5–7.
10. Холостова Е.И. Профессионализм в социальной работе. – М.: ИТК «Дашков и Ко». – 2009. – 236 с.