

нист плавучего плана, водитель категории В, С, Д, Е, парикмахер, продавец, повар, портной, цветовод, бармен, официант, маникюрша и др.

Для молодежи, имеющей высокий уровень профессионального образования, были предложены курсы менеджеров, коммерсантов в торговле, секретарей, оператора компьютерного набора и курсы повышения квалификации «Программа 1С-бухгалтерия», бухгалтеров.

Подводя итог, можно сказать, что большинство молодых людей являются сторонниками традиционных форм семьи на основе зарегистрированного брака и считают, что на данном этапе развития государства следует поднимать авторитет семьи в обществе, стимулировать повышение рождаемости. Многие оценивают свой брак как удачный, отмечая, что не испытывают никаких сложностей. В основном для молодых людей наиболее важными являются взаимопонимание, возможность воспитывать детей в полноценной семье. Немаловажное значение имеют бытовой комфорт и материальный достаток. Именно в семье люди могут отдохнуть, расслабиться. Большинство считают свой брак удачным.

Однако молодые семьи сегодня сталкиваются со многими проблемами. Одной из важнейших является жилищная проблема. Большинство молодых семей в нашей области не имеют собственного жилья или нуждаются в существенном улучшении жилищно-бытовых условий. Кроме того, остро стоит проблема занятости и трудоустройства молодых супругов в связи с тем, что многие из них совсем недавно получили специальность. Имеется множество проблем социально-психологического характера, причем специфических для каждой семьи.

В нашем регионе социальная поддержка молодых семей производится в соответствии с программой «Поддержка молодой семьи в Костромской области», основные положения которой направлены на решение данных проблем. Существует сеть специальных учреждений и служб, занимающихся проблемами семьи, и молодой семьи в частности. Учитывая то, что значительная часть молодых людей не знает о существовании социальных служб для молодежи, следует проводить рекламную работу с целью ознакомления населения нашего региона с работой этих служб. Необходимо повышать уровень информированности граждан, их юридическую грамотность.

А.В.Пушова

НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В настоящее время решение проблем управления связано со значительными трудностями, так как наряду с процессами, которые поддаются количественным измерениям, есть и такие, которым довольно сложно дать объективную оценку. К таким проблемам можно отнести, например, эффективность действующих методов управления, воздействие на персонал организации (и, следовательно, на производительность труда) моральных стимулов и системы мотиваций, поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и т.д., то есть все вопросы, напри-

мую затрагивающие человеческий фактор. Особенно подобные проблемы актуальны и важны для руководителей социальных служб и учреждений.

По данным социологических исследований, рост численности организаций социального обслуживания, в настоящее время, значительно превышает количество подготовленных кадров, поэтому пристальное внимание общества к социальной работе входит в число факторов, заставляющих специалистов в этой сфере постоянно работать над повышением своей квалификации. Объектом исследования все чаще становятся этика социальной работы, профессиональная компетентность, личностные профессионально-значимые качества руководителей и персонала социальных служб, которые являются необходимым условием успешной деятельности.

Действительно, жизнь и функционирование любой организации во многом предопределяется тем, кто ее возглавляет и как он использует делегированные ему властные полномочия [1]. Не нужно забывать и о специфике управленческого труда, которая предъявляет различные требования к качествам профессиональной подготовки руководителя. В связи с этим зададимся следующими вопросами: Кто сегодня управляет социальными службами? Насколько компетентны руководители социальных учреждений в своей работе? Каким образом можно повысить эффективность деятельности социальных служб?

Чтобы ответить на данные вопросы, составим портрет руководителя социального учреждения. Поскольку подразумевается, что управляющий работник социальной службы – это, прежде всего, опытный и квалифицированный специалист в области социальной работы, то и требования к нему ничем не должны отличаться от тех, которые предъявляются к специалистам социальных учреждений. Кроме того, портрет подобного рода руководителем целесообразно составлять на основе таких понятий как «профессионализм», «квалификация», «компетентность».

Совокупность знаний, умений и навыков, личных качеств, необходимых человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, получила название *профессиональной пригодности*, которая может быть потенциальной и реальной (причем, первая основывается на задатках, способностях, физических и психических свойствах человека, а вторая складывается постепенно, в результате освоения им новых знаний и навыков). Опыт и практика увязывают навыки, знания и умения воедино, формируя *квалификацию*, то есть степень профессиональной подготовки, необходимой для выполнения данных трудовых функций. Таким образом, рациональное сочетание способностей работника и степени квалификации, позволяющей ему качественно и с минимальными ошибками выполнять свои функции (как в нормальных, так и в экстремальных условиях), успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, образуют *компетентность*.

Исследователями в данной области выделяются следующие виды компетентности:

- профессиональная – характеризуется профессиональными знаниями и умениями их реализовать на достаточно высоком уровне в конкретном

трудовом процессе, способностью проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

- интеллектуальная – выражается в способности к аналитическому мышлению и осуществлению комплексного подхода к выполнению своих обязанностей, владении приемами личностного самовыражения и саморазвития;
- ситуативная – означает умение действовать в соответствии с конкретной ситуацией;
- социальная – предполагает способности к общению, сотрудничеству, разрешению конфликтов, руководству людьми;
- индивидуальная – подразумевает владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд без перегрузок времени и сил.

К названным видам компетенции добавим еще один – методологическую компетенцию, присущую, как правило, работникам, занимающим руководящие посты. Данный вид характеризуется способностью к восприятию и интерпретации информации, структурированию проблем, концептуализации деятельности, системному мышлению [2].

Таким образом, выделенные виды компетенции означают зрелость человека в профессиональной деятельности, профессиональном общении, становлении личности профессионала, его индивидуальности.

Далее, на основе вышеизложенного, обозначим некоторые необходимые составляющие компетентности управляющего работника социальной службы.

Для качественного выполнения работы руководителю социальной службы необходимо иметь знания и представления: о ресурсах и услугах, предоставляемых обществом; о программах и целях социальных служб, как в штате, так и на федеральном уровне; об организации местной инфраструктуры и развитии служб здравоохранения и социального обеспечения; о расовых, этнических и других культурных группах в обществе (их морально-нравственных ценностях, жизненных укладах и вытекающих отсюда проблемах); о результатах профессиональных и научных исследований, которые можно использовать в практической работе; о концепциях и методах социального прогнозирования; о теории и практике проведения наблюдений, в частности, за практической социальной работой; о теории и практике управления персоналом; о социальных, психологических, статистических, исследовательских методах и методиках; о теории и концепции управления службами социальной защиты населения; о постановлениях на местном, федеральном уровнях различных видов социальных услуг и т.д. [4].

При разработке личностной модели руководителя социальной службы необходимо выделить такие профессионально значимые качества, как: коммуникабельность, эмпатичность, навыки саморегуляции (самоконтроль, объективная оценка своих действий), стрессоустойчивые качества (физическая

тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями), а также:

- гибкость – критерий творческого подхода к решению социальных проблем. Планирование и осуществление способов решения проблем требуют от руководителя способности взглянуть на проблему с различных точек зрения, с позиции всех лиц, участвующих в этом процессе;

- здоровое суждение. Характер работы служб социальной помощи и уникальность человеческих ситуаций требуют от управляющего работника заключений, касающихся оценки ситуации, принятия альтернативных решений, плана и методов работы, а также сроков начала и завершения работы. Безусловно, принятие решения должно основываться не только на профессиональных знаниях, но и на здравом смысле [3].

- толерантность к моральным и политическим вкусам и мнениям других людей; вежливость и уважительность, внимание и интерес, активное слушание.

Блок требований к качествам личности руководителя социальной службы логично увязать с этическими свойствами этой профессии. Нужно полагать, что профессиональная подготовка и этика специалиста социальной работы выступают как органически единое целое. Без профессиональных знаний, умений и навыков он не может поступать этично, также как, не обладая внутренним этическим стержнем, не может стать профессионалом.

Таким образом, рассмотрев лишь некоторые составляющие компетентности управляющего социальным учреждением и описав необходимые требования к его личности, становится понятно, что быть руководителем подобной организации очень непросто. При этом, учитывая трудности и всевозможные ограничения, создающие дополнительные сложности в развитии и совершенствовании системы социального обслуживания населения, крайне остро стоит вопрос о необходимости обеспечения всех социальных учреждений профессионально подготовленными кадрами, и в первую очередь управленческого звена.

Библиографический список

1. Бусыгин А.В. Менеджмент: введение в специальность. М., 2003.
2. Заржевский С.Г. Модели оценки менеджеров современной организации // Контексты управления (метафизические основания управленческой деятельности). Социально-технологические контексты управления: Мат. российско-немецкого науч.-практ. семинара. Нижний Новгород, февраль 2002 г. Н.Новгород, 2002. Ч. 2.
3. Социальная работа как профессия. Нижний Новгород, 1996.
4. Топчий Л.В. Кадры социальных служб России. М., 2000.