

УДК 005.953.2:364.4

DOI: 10.24144/2524-0609.2023.53.67-70

**Корнешук Вікторія Вікторівна**

доктор педагогічних наук, професор  
завідувачка кафедри психології та соціальної роботи  
Національний університет «Одеська політехніка», м.Одеса, Україна  
korneshchuk@op.edu.ua  
<http://orcid.org/0000-0002-9939-7591>

**Маценко Ірина Валеріївна**

головний спеціаліст відділу організаційної роботи та діловодства Управління організаційної роботи та зв'язків з громадськістю  
Таїровська селищна рада Одеського району Одеської області  
магістрантка за спеціальністю «Соціальна робота»  
Національний університет «Одеська політехніка», м.Одеса, Україна  
IrisGeras@ukr.net

## ОЦІНКА, ДОБІР ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ЗАСАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ

**Анотація.** Актуальність статті зумовлена тим, що на теперішній час в соціальних організаціях бракує кваліфікованих управлінських кадрів – соціальних менеджерів. Стаття має на меті, з одного боку, обґрунтування доцільності оцінки, добору та розвитку персоналу соціальних організацій на засадах єдиної універсальної характеристики – професійної надійності працівників, а з іншого боку, визначення професійних компетентностей соціальних менеджерів, необхідних для ефективного здійснення трудової функції, пов'язаної з управлінням персоналом в цілому, а також з оцінкою, доббором та розвитком персоналу, зокрема. Для проведення дослідження використовувались методи аналізу, синтезу, узагальнення, порівняння, систематизації. В статті обґрунтовано, що універсальною характеристикою, яка дозволяє не тільки прийняти однозначне рішення, але й уніфікувати саму процедуру добору персоналу є професійна надійність. На основі аналізу Професійного стандарту «Соціальний менеджер» в статті схарактеризовано професійні компетентності соціального менеджера в аспекті оцінки, добору та розвитку персоналу соціальних організацій. Доведено, що підготовка майбутніх соціальних менеджерів з урахуванням відповідного професійного стандарту забезпечує одночасно формування їхньої здатності до: проведення процедури діагностування персоналу на професійну надійність за описаною методикою; прийняття однозначного рішення щодо відповідності кандидатури вакантній посаді в соціальній організації; подальшого розвитку працівників залежно від стану прояву їхньої професійної надійності.

**Ключові слова:** соціальний менеджер, професійні компетентності, соціальна організація, персонал.

**Вступ.** Менеджмент соціальної роботи в Україні потерпає від нестачі кваліфікованих управлінських кадрів – соціальних менеджерів, які мають ефективно організовувати роботу окремих соціальних установ та соціальну роботу в країні в цілому. В соціальних службах практично немає професійних соціальних менеджерів, лише формалізовані управлінські одиниці в особі директора, його заступників, начальників відділів, керівників спеціалізованих соціальних служб.

Водночас менеджмент соціальної роботи охоплює низку функцій, які можна згрупувати за трьома основними напрямками управлінської діяльності: інформаційну, технологічну та організаційну. Щодо інформаційної групи, то соціальний менеджер має виконувати такі функції, як: соціального пізнання, соціального оцінювання, соціального запам'ятовування, соціального цілепокладання та соціального нормування. Крім того, соціальний менеджер здійснює підготовку, прийняття та виконання управлінських рішень, що є функціями технологічної групи. Функції кадрового забезпечення, безпосереднього організаційного забезпечення, матеріального забезпечення, фінансово-господарського забезпечення – відносять до організаційної групи функцій, що їх виконує соціальний менеджер.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Потреба у висококваліфікованих управлінських кадрах в соціальній сфері зумовила необхідність розробки Професійного стандарту «Соціальний менеджер», затвердженого Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства в Україні

від 10.02.2021 р. за № 261 [4].

**Метою статті** є обґрунтування доцільності оцінки, добору та розвитку персоналу соціальних організацій на засадах професійної надійності працівників, а також визначення професійних компетентностей соціальних менеджерів, необхідних для ефективного здійснення такої оцінки, добору та розвитку. Для проведення дослідження використовувались такі теоретичні **методи:** аналізу, синтезу, узагальнення, порівняння, систематизації – для виявлення професійних компетентностей соціального менеджера, необхідних для здійснення процедури діагностування професійної надійності персоналу соціальних організацій.

**Виклад основного матеріалу.** Розробники Професійного стандарту «Соціальний менеджер» кожну групу трудових функцій соціального менеджера співвідносять із загальними або професійними компетентностями (за трудовою дією, або групою трудових дій, що її зумовлюють). Якщо говорити про загальні компетентності соціального менеджера, то вони випливають із функцій управлінської діяльності як такої та є підґрунтям для якісного виконання цих функцій в соціальній сфері.

В межах проведеного дослідження найбільший інтерес для нас становила трудова функція соціального менеджера, пов'язана з управлінням персоналом, який надає соціальні послуги, його доббором, навчанням і розвитком. Тому зупинимось лише на тих професійних компетентностях, які забезпечують якісне виконання зазначеної трудової функції.

Проведений аналіз професійного стандарту «Со-

ціальний менеджер» дозволив дійти висновку, що для ефективного управління персоналом соціальної організації соціальний менеджер має бути обізнаним щодо:

- різних методів менеджменту СР в цілому та технологій управління персоналом в соціальній сфері, зокрема;

- методів міжособистісної професійної комунікації;

- специфіки та особливостей професійної діяльності ФСР, соціальних працівників, робітників, членів мультидисциплінарних команд та іншого персоналу, залученого до надання соціальних послуг, для визначення пропозицій щодо вдосконалення їхньої діяльності, доцільної організації та координації цієї діяльності, грамотного формування робочих груп тощо;

- проведення різноманітних досліджень (в тому числі, соціологічних, психологічних) для виявлення індивідуальних та професійних якостей окремих працівників та трудового потенціалу всієї організації, прогнозування його подальшого розвитку, обґрунтування необхідності залучення додаткових кадрових ресурсів з метою підвищення ефективності роботи соціальної установи, якості надання нею соціальних послуг;

- різних форм та засобів підвищення професійної кваліфікації персоналу соціальної організації, організації та координації цього процесу; методів аналізу результатів професійної діяльності працівників соціальної організації, рівня їх професійного вигорання;

- форм та засобів надання психологічної підтримки персоналу організації, його мотивування, усунення кризових та стресових станів, створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі соціальної організації;

- здійснення супервізії – індивідуального кураторства, спрямованого на виявлення та розв'язання проблем, суперечливих питань, труднощів деформацій у діяльності конкретного соціального працівника; дотримання етичних вимог під час здійснення соціальної роботи та соціального менеджменту.

Будь-яке управління персоналом передбачає оцінку персоналу, його добір та розвиток.

На думку Г. М. Тимошко, «оцінювання персоналу – це процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам» [5, с.219]. Того самого погляду дотримуються Л. В. Вакарюк і Н. Д. Гетьманцева, які зазначають, що «ділове оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивації і властивостей) вимогам посади або робочого місця» [1, с.63].

Л. В. Вакарюк і Н. Д. Гетьманцева зауважують, що ефективна оцінка персоналу обумовлена низкою таких процедур, як: прийом на роботу, переміщення, звільнення, зарахування до кадрового резерву, матеріальне і моральне стимулювання, застосування санкцій, перепідготовка та підвищення кваліфікації, контроль персоналу, вдосконалення організації управлінської праці, прийомів і методів роботи, удосконалення структури апарату [3, с.63]. Автори наголошують на тому, що найбільш відповідальним етапом оцінювання працівника при прийомі на роботу є «необхідність вивчення особистісних якостей кандидата і виходячи з цього оцінки його потенційних можливостей та очікуваних результатів роботи» [1, с.64].

Для добору персоналу, зокрема в соціальній сфе-

рі, використовується чимало різноманітних технологій. Вони зазвичай базуються на діагностуванні претендентів на вакантну посаду за різними методиками. Проте різні посади вимагають від кандидатів різних компетентностей, особистісних і професійно-важливих якостей, що ускладнює процедуру діагностування й аналіз результатів щодо відповідності кандидатів вакантним посадам в соціальній організації. За наявності кількох кандидатур на одну посаду цей процес ще більше ускладнюється: підвищується неоднозначність прийняття рішення щодо відповідності тієї чи іншої особи вимогам посади, оскільки задовільні результати діагностування за одними критеріями можуть бути нівельовані незадовільними результатами за іншими. Крім того, багатоаспектність діяльності в соціальній сфері зумовлює необхідність аналізу кандидатури за багатьма різними критеріями, що, в свою чергу, ускладнює процедуру діагностування, аналіз його результатів та прийняття однозначного рішення. Зазначені проблеми добору персоналу зумовлюють пошук такої єдиної, універсальної характеристики, результати діагностування за якою дозволяли б прийняти однозначне рішення щодо відповідності кандидатури вакантній посаді в організації. Ми вважаємо, що «такою універсальною характеристикою, яка дозволяє не тільки прийняти однозначне рішення, але й уніфікувати саму процедуру добору персоналу ... є професійна надійність, яка визначає особливий стан фахівця, заснований на його природних властивостях, який репрезентує стає за часом, досконале за способами дій й ефективне за результатами виконання завдань професійної діяльності» [2; 3, с.71]. Наша думка заснована на тому, що «саме надійність, разом із якістю та продуктивністю, є складовою ефективності професійної діяльності та виявляється у збереженні високої результативності цієї діяльності незалежно від умов протікання» [2, с.47].

Така думка повністю співголосна з думкою Л. В. Вакарюк і Н. Д. Гетьманцевою, які наголошують, що оцінюванню мають підлягати «не просто потенційні можливості працівника, його професійна компетентність, але і безпосередня реалізація цих можливостей під час виконання доручених трудових обов'язків, відповідність процесу виконання цієї роботи встановленим вимогам, конкретним умовам виробництва» [1, с. 63].

Отже, зупинимось на методиці діагностування професійної надійності, якою має володіти соціальний менеджер для добору персоналу соціальної організації та його подальшого професійного розвитку.

Методика діагностування кандидатів на посаду в соціальній організації передбачає тестування кожної із зазначених особистісних властивостей кандидата, від яких залежить його професійна надійність, за відповідними апробованими психологічними методиками; стандартизація результатів діагностування; встановлення зон вияву кожного показника професійної надійності за його кількісним значенням.

Розглянемо схарактеризовані вище професійні компетентності соціального менеджера в аспекті оцінки та добору персоналу соціальної організації на засадах професійної надійності.

Так, для проведення процедури діагностування фахівців соціальної організації на професійну надійність соціальному менеджеру потрібні такі вміння, які, згідно зі стандартом «Соціальний менеджер», забезпечують його професійну компетентність щодо управління персоналом:

- застосовувати методи наукових досліджень у СР; організовувати та проводити соціологічні дослі-

дження для отримання професійної інформації – для організації процедури діагностування за методиками, що виявляють зону прояву окремих особистісних властивостей працівника та його професійної надійності в цілому;

– аналізувати індивідуальні та професійні якості працівників надавачів соціальних послуг – під час безпосереднього діагностування працівників та виявлення зон прояву їхніх окремих особистісних властивостей, що обумовлюють їхню професійну надійність;

– аналізувати, розуміти вимоги щодо професійної діяльності ФСР, соціальних працівників, інших працівників установ, закладів надання соціальних послуг; аналізувати індивідуальні та професійні якості працівників надавачів соціальних послуг – для прийняття рішення щодо відповідності кандидата на посаду в соціальній організації за зоною прояву його окремих особистісних властивостей та професійної надійності в цілому;

– визначати стан ресурсного кадрового забезпечення СР; визначати та прогнозувати потребу у кадрових ресурсах для забезпечення здійснення результативної СР – за допомогою, зокрема, визначення рівнів сформованості професійної надійності персоналу соціальної організації;

– здійснювати організацію та координацію діяльності ФСР, соціальних працівників, членів мультидисциплінарної команди, іншого персоналу надавачів соціальних послуг; формувати робочі групи, мультидисциплінарні команди спеціалістів із працівників установ, закладів, організацій; організовувати залучення кадрових ресурсів для надання соціальних послуг; готувати рекомендації для місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо удосконалення роботи ФСР, соціальних, інших працівників закладів, установ надання соціальних послуг – за результатами діагностування кандидатів на посаду на професійну надійність;

– запроваджувати різні форми самоорганізації та самоосвіти ФСР, соціальних працівників, інших працівників установ, закладів надання соціальних послуг – для подальшого усвідомленого саморозвитку працівниками соціальних організацій тих своїх особистісних властивостей, що знаходяться в пасивній або потенційній зонах прояву;

– застосовувати методи міжособистісної професійної комунікації; запроваджувати та використовувати різні методи мотивації працівників установ, закладів надання соціальних послуг – під час проведення тренінгів з формування різноманітних особистісних властивостей, що обумовлюють професійну надійність працівників соціальної організації.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Визначення професійних компетентностей соціального менеджера, необхідних для проведення процедури діагностування працівників соціальних організацій за уніфікованим критерієм «професійна надійність» дозволяє здійснювати цілеспрямовану підготовку працюючих в соціальній сфері менеджерів, а також майбутніх соціальних менеджерів до ефективної оцінки, добору та розвитку персоналу. Досвід такої підготовки має кафедра психології та соціальної роботи Національного університету «Одеська політехніка». Здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» знайомляться з сутністю професійної надійності, методикою її діагностування та набувають навичок розробки тренінгових заходів з розвитку працівників відповідно від стану прояву їхньої професійної надійності в межах обов'язкової освітньої компоненти професійної підготовки «Професійна надійність персоналу соціальної сфери». Подальші напрями започаткованого дослідження вбачаємо в розробці і впровадженні тренінгів з підвищення кваліфікації менеджерів соціальної сфери, спрямованих на їхню підготовку до здійснення процедури діагностування працівників на професійну надійність.

**Конфлікт інтересів.** Автори підтверджують відсутність фінансових, особистих чи інших інтересів, що можуть розгладитися як потенційний конфлікт інтересів щодо публікації цієї статті.

**Фінансування.** Робота виконана за відсутності фінансової підтримки з боку будь-яких організацій.

**Доступність даних.** Це теоретичне дослідження не передбачає використання додаткових наборів даних.

**Використання штучного інтелекту.** Інструменти штучного інтелекту не використовувались при написанні цієї роботи.

### Список використаної літератури

1. Вакарюк Л. В., Гетьманцева Н. Д. . Управління персоналом: навч.-метод. пос. по вивченню навчальної дисципліни для студентів ОР «Магістр» за спеціальністю 081 «Право». Чернівці: ЧНУ імені Ю. Федьковича, 2021. 84 с.
2. Корнєшук В. В. Добір персоналу соціальної сфери на засадах професійної надійності: матеріали Двадцятої міжнародної наук.-практ. конф. [«Актуальні дослідження в соціальній сфері»], (Одеса, 17 листопада 2022 р.). Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2022. С.46–48.
3. Корнєшук В.В. Категорія надійності в теорії і практиці підготовки фахівців соціально-економічних професій: Монографія. Одеса: ВМВ, 2009. 309 с.
4. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства в Україні «Про затвердження професійного стандарту «Соціальний менеджер»» від 10.02.2021 р. за № 261.
5. Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи: навч. пос. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2011. 308 с.

### References

1. Vakariuk, L.V. (2021). *Upravlinnia personalom. Navch.-metod. pos. po vyvchenniu navchalnoi dysypliny dlia studentiv OR «Mahistr» za spetsialnistiu 081 «Pravo»* [Personnel management: educational-methodical guide on the study of the academic course for the master degree students on the specialty 081 "Law"]. ChNU imeni Yu. Fedkovycha. (in Ukrainian).
2. Korneshchuk, V.V. (2022). *Dobir personalu sotsionomichnoi sfery na zasadakh profesiinoi nadiinosti* [Selection of personnel in the socionomic sphere on the basis of professional reliability]. Aktualni doslidzhennia v sotsialnii sferi – Materialy Dvadsiatoi mizhnarodnoi nauk.-prakt. konf. konferentsii (pp.46-48). (in Ukrainian).
3. Korneshchuk, V.V. (2009). *Kategoriia nadiinosti v teorii i praktitsi pidhotovky fakhivtsiv sotsionomichnykh profesiiv* [Reliability category in the theory and practice of training specialists in socionomic professions]. VMV, 2009. (in Ukrainian).
4. Nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva v Ukraini «Pro zatverdzhennia profesiinoho standartu «Sotsialnyi menedzher»» vid 10.02.2021 r. za № 261. [Order of the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture in Ukraine "On Approval of the Professional Standard "Social Manager" dated February 10, 2021, No. 261.]
5. Tymoshko, H.M. (2011). *Menedzhment sotsialnoi roboty* [Social work management]. Lysenko. (in Ukrainian).

Статус статті: Отримано: 13.09.2023 Прийнято: 23.10.2023 Опубліковано: 26.10.2023

**Korneshchuk Viktoriia**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor  
Head of the Department of Psychology and Social Work  
Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine

**Matsenko Iryna**

Chief Specialist of the Department of Organizational Work and Record Keeping  
Department of Organizational Work and Public Relations  
Tairova Village Council of Odesa District, Odesa Region  
Master Degree Student majoring in «Social Work»  
Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine

**ASSESSMENT, SELECTION AND DEVELOPMENT OF SOCIAL ORGANIZATION STAFF ON THE BASIS OF PROFESSIONAL RELIABILITY**

**Abstract.** The relevance of the article is stipulated by the need for targeted training of social sphere managers in personnel management, since at present social organizations lack qualified managerial staff, i.e. social managers. The article aims at, on the one hand, substantiating the expediency of assessment, selection and development of social organization staff on the basis of a single universal characteristic – employees' professional reliability, and, on the other hand, defining social managers' professional competencies, which are necessary for the effective performance of their labor function related to staff management in general, as well as to staff assessment, selection and development, in particular. The research was conducted using the methods of analysis, synthesis, generalization, comparison, and systematization, which enabled identifying a social manager's professional competencies of necessary for the procedure for diagnosing the professional reliability of personnel of social organizations, which serves as a criterion for their assessment, selection, and development. The article highlights that the multidimensional nature of activities in the social sphere necessitates the analysis of candidates for a position according to many different criteria, which, in turn, complicates the diagnostic procedure, analysis of its results and making an unambiguous decision. It is substantiated that professional reliability is a universal characteristic which allows not only to make an unambiguous decision, but also to unify the very procedure of staff selection. A social organization employee's professional reliability is considered to be a special state based on his or her natural properties, which represents a stable in time, perfect in the ways of action and effective in the results of performing the tasks of professional activity. The rationale is based on the argument that reliability, along with quality and productivity, is a component of the effectiveness of professional activity and is manifested in maintaining high efficiency of this activity regardless the conditions of its course. Based on the analysis of the Professional Standard "Social Manager", the article characterizes a social manager's professional competencies in terms of assessment, selection and development of social organization staff. The analysis has led to the conclusion that the training of future social managers with due regard for the relevant professional standard ensures simultaneous formation of their ability to: conduct a procedure for staff diagnosing for professional reliability according to the described methodology; make an unambiguous decision on a candidate's suitability for a vacant position in a social organization; employees' further development depending on the state of their professional reliability.

**Key words:** social manager, professional competencies, social organization, staff.