

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА ПРИ ОКАЗАНИИ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ В
СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Мустафа Назерке Алматывна
Mustafanazerke97@gmail.com

ЕНУ имени Л. Н. Гумилева, Факультет социальных наук, социальная работа,
магистрант 2-курс
Научный руководитель – Б. Капин

В статье «Формирование профессиональных компетенций социального работника при оказании социальных услуг в системе здравоохранения республики Казахстан» автор Ж. Д. Турсынбекова социальная работа - это сложный процесс, требующий прочных знаний в области здравоохранения. Во многом ее эффективность зависит от самого социального работника, его умений, опыта, личностных особенностей и качеств.

Профессиональные свойства социального работника рассматриваются как проявление психических индивидуальностей личности, важных для усвоения особых познаний, умений и способностей, а еще для заслуги значимо оптимальной производительности в профессиональном труде.

Компетентная профессионализм – это сформированная в процессе изучения и самообразования система научно- практических познаний и умений, влияющих на качество заключения профессиональных задач, и развитые личностно-профессиональные свойства, проявляющиеся в деловом и партнерском общении с людьми при заключении их актуальных жизненных задач.

Профессиональная компетентность считается стержневым показателем значения квалификации знатока. Она выделяет это определение профессиональной компетентности: это сложное персонально - психическое воспитание на базе интеграции общественного навыка, теоретических познаний, практических умений и личных свойств, нацеленные на развертывание внутренних вероятностей человека к самореализации, самосовершенствованию, саморазвитию в согласовании с принятыми в социуме, в конкретно-исторический момент общепризнанными мерками, стереотипами, притязаниями. Еще она определяет структуру проф компетентности, в которую входят надлежащие составляющие: целостное восприятие мира, ценностно-ориентационная направление, общая цивилизация, проф познания, личные свойства.

Выделяют 3 ведущих взаимосвязанных свойства личности общественного сотрудника, определяющие его профессиональную профессионализм: степень совместной культуры, психическая профессионализм, владение практическими технологиями общественной работы.

В первый раз исследование компетенций для прогнозирования значения производительности выполнения работы было предложено южноамериканским специалистом по психологии Дэвидом Мак Клелландом, который в 1973 году опубликовал заметку «Измерение компетентности взамен измерения интеллекта». Изучения, которые им велись, обосновывали, собственно что классические академические исследования познаний

и возможностей, а еще присутствие всевозможных дипломов у вероятных знатоков, не обеспечивают результативности выполнения трудящихся обязательств и какого-нибудь фурора в проф работы. Данные выводы направили Д. Мак Клелланда к розыску и описанию как раз «компетенций», как свойства свойств, отличающих и прогнозирующих степень результативности выполнения работы конкретными исполнителями.

Для анализа компетенций создатель исследовал свойства удачных служащих, а вслед за тем ассоциировал их с чертами, которые присущи наименее удачным исполнителям что же самой работы. Этим образом, результативность выполнения работы Д. Мак Клелланд впрямую связывает с наличием у её артистов конкретных свойств, то есть компетенций.

Профессионализм (от лат.) – обладание определёнными познаниями, позволяющими осуждать о чём-либо. На нынешний денек профессионализм всё почаще определяют как сокупа психических свойств, или, как психическое положение, позволяющее индивидууму работать автономно и трепетно, как обладание экспертом возможностями и умениями исполнять определённые трудовые функции.

Определяют профессионализм, как положение, которое разрешает работать, добавляет, собственно что с позиции настоящих актуальных обстановок это – обладание экспертом определёнными возможностями и умением исполнять определённую функцию.

Профессиональный сотрудник – это сотрудник, который соответствует притязаниям рабочего пространства.

Компетентная профессионализм – это не столько присутствие и объём определённых познаний и навыка, сколько умение в необходимое время их актуализировать и применить эти познания и умения в процессе реализации собственных казенных обязательств.

Таблица 1. Компоненты, формирующие компетентность с точки зрения различных исследователей.

№	Авторы исследовавшие понятие компетентность	Компоненты, формирующие компетентность
1	Л. Спенсер	<p>1. Мотивы - образцы основных потребностей, которые могут управлять и направлять поступки, заставляющие человека делать выбор;</p> <p>2. Свойства - основные склонности к определенному поведению или модель реагирования; например самоуверенность, устойчивость к стрессам, самоконтроль, выносливость и т.д.;</p> <p>3. Я - концепции - установки или ценности конкретного человека; объем знаний- знания определенных фактов или процедур (технических или коммуникативных);</p> <p>4. Когнитивные и поведенческие навыки - скрытые от наблюдения или видимые.</p>

Для компетентного осуществления деятельности и выполнения работы более важны не сами знания, а именно их практическое применение. Флетчер и Маркова сходными в этих определяется знания в структуре компетентности, кроме того Маркова выделяет следующие составляющие компетентности совокупность фундаментальных знаний,

высокий уровень технологичности, обобщенных умений и способностей человека, его профессионально значимых и личностных качеств, культуры и мастерства, готовность к постоянному саморазвитию, а также творческий подход к организации деятельности. Понятие профессиональной компетентности характеризует работников различных сфер и результативность их деятельности независимо от возраста.

На формирование профессиональных компетенций и результативность труда социального работника в системе здравоохранения влияют следующие факторы:

1. Для формирования профессиональной компетенции и повышения результативности труда социального работника необходимо развивать систему как материального, так и нематериального стимулирования труда.

Материальное поощрение – это всего лишь внешний стимул по отношению к работе, т. е. внешняя цель. Доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе.

Удовлетворение будет приносить содержание работы, ее процесс, а не только плата за труд. В интересной работе человек самоактуализирует способности, реализует свой психологический потенциал.

2. Необходимым элементом формирования профессиональной компетенции социального работника является процесс саморазвития путем непрерывного обучения, как на рабочем месте, так и в рамках прохождения специализаций, участия в конференциях, семинарах и тренингах.

Так же, повышению качества трудовой жизни социального работника способствует создания благоприятного психологического климата в коллективе. Благоприятный психологический климат в коллективе характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д. Климат в коллективе является неотъемлемой частью процесса повышения результативности труда, достижения целей и задач организации, а также повышения качества оказываемых социальных услуг в системе здравоохранения.

Результаты исследования формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников проведенное Бусовиковой О.П., Мартыновой Т.Н. [3,] показало, что 20,2% полностью удовлетворены условиями труда, 32,6% - скорее удовлетворены; 24,5% - скорее не удовлетворены условиями труда. Полностью не удовлетворены условиями труда 4% респондентов, 18,7% опрошенных затруднились ответить на вопрос. На вопрос анкеты о степени удовлетворенности размером зарплаты ответы распределились следующим образом. Из опрошенных нет таких, кто полностью удовлетворен размером заработной платы; скорее, удовлетворены - 34,1%; затруднились ответить - 21,2% респондентов; скорее не удовлетворены - 26,4%; полностью не удовлетворены размером зарплаты - 18,3% принявших участие в опросе работников социальных служб. При анализе вопроса анкеты о возможности повышения квалификации было выявлено, что только 34,9% работников служб социальной защиты имеют такую возможность и удовлетворены повышением квалификации. Скорее, не удовлетворены возможностью повышения квалификации 11,8%, полностью не удовлетворены 6,9% опрошенных. Престижной профессией социального работника считают только 20,5% респондентов; скорее, престижной ее считают 30,8%; считают профессию скорее не престижной - 18%. Затруднились ответить на вопрос 30% опрошенных. Менее одного процента респондентов считают, что профессия социального работника не престижна. Большая часть респондентов удовлетворена отношениями в коллективе (31,7%) или, скорее, удовлетворена (22,4%). Полностью не удовлетворены отношениями в коллективе

28,4% специалистов. Сложившийся синдром «эмоционального выгорания» выявлен у 19% респондентов, в фазе формирования синдром «эмоционального выгорания» у 66% опрошенных, у 16% опрошенных отсутствует синдром «эмоционального выгорания». Большинство социальных работников, удовлетворенных возможностью повышения квалификации, составили группу специалистов с отсутствием синдрома «эмоционального выгорания» (54,5%).

Таким образом, в статье обозначены факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенций и результативность труда социального работника в системе здравоохранения Республики Казахстан. Данное исследование позволило изучить факторы и мотивы, способствующие улучшению профессиональных компетенций социального работника в системе здравоохранения, что в дальнейшем позволит повлиять на эффективное и качественное предоставления социальным работником социальных услуг клиенту. Разработанная в данном исследовании модель управления результативностью труда и компетенций социального работника поможет сотрудникам по персоналу провести оценку, развитие и мотивирования социальных работников в системы здравоохранения, что в конечном итоге, повысит результативность их трудовой деятельности.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами, Санкт-Петербург: Питер, 2008., 832 с.
2. Бойко В. В. Энергия эмоций. Санкт- Петербург: Питер, 2004. 474 с.
3. Бусовикова О.П., Мартынова Т. Н. Сибирская психология сегодня: Сборник научных трудов, Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. 410с.
4. Вербицкий А. А. Контекстное обучение в системе подготовки социальных работников// Теоретические основы подготовки социальных работников, Москва, 2002