

інтеграції у суспільство. Соціальна робота з даною категорією осіб орієнтована на подолання їх особистої та соціальної функціональної вразливості, пов'язаної з втратою чи високим ризиком втрати житла. Формами надання соціальних послуг бездомним і безпритульним особам є соціальне патрулювання та надання соціальних послуг у межах закладів соціального захисту для бездомних і безпритульних осіб.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України „Про основи соціального захисту бездомних громадян і безпритульних дітей” від 02.06.2005 № 2623-IV [Електорний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2623-15>. Загол. з екрану. – Мова укр.].

2. Медвідь А.О. Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей: дис. ... к. ю. н. : 12.00.05 / А.О. Медвідь; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». – 2015. – 240 с.

О. Л. Главацька

*кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
olga.raduk@gmail.com*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Підвищення складності людської діяльності зумовлює гостру необхідність раціональної організації самодіяльності індивіда, створення особистісних передумов для виконання професійних і ділових функцій. Вагоме місце у їх розвитку і удосконаленню належить самоменеджменту, який розглядається як мистецтво керувати собою, своїм часом, своєю життєдіяльністю.

Особливого значення питання самоменеджменту набувають у професійній діяльності соціального працівника. Адже для того, щоб допомагати клієнтам вирішувати їх проблеми і управляти цим процесом необхідно на високому рівні володіти навичками управління собою.

Окремі аспекти проблеми самоменеджменту розглядали вітчизняні й зарубіжні науковці у галузі соціології (А. Кравченко, В. Карпичев, А. Гастев та ін.), менеджменту (Л. Зайверт, М. Вудкок, В. Андреев, Н. Лукашевич, А. Хроленко, Г. Щокін та ін.), психології (Е. Берн, Ю. Орлова, С. Рубінштейн та ін.), педагогіки (І. Бех, С. Єлканов, А. Ковальов, А. Кочетов, та ін.).

Метою статті є висвітлення особливостей самоменеджменту як засобу підвищення творчого потенціалу соціального працівника.

У науковій літературі самоменеджмент подається як самостійне управління працівником своєю професійною діяльністю з використанням знань, умінь й навичок,

яке спрямоване на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також ефективно його використання на задоволення своїх потреб та досягнення загальних цілей організації. Мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено керувати ходом свого життя і переборювати зовнішні обставини, як на роботі, так і в особистому житті. Плануючи і раціонально організовуючи свою роботу і життя, людина забезпечує корисне і доцільне використання своїх духовних і фізичних сил. До найважливіших переваг самоменеджменту науковці відносять:

- 1) виконання роботи з меншими витратами;
- 2) кращу організацію і результати праці;
- 3) зменшення стресів;
- 4) велику мотивацію і більше задоволення від роботи;
- 5) меншу завантаженість роботою;
- 6) підвищення кваліфікації, зменшення помилок при виконанні функціональних обов'язків;
- 7) реалізація творчого потенціалу особистості [2].

Творчий потенціал особистості науковцями визначається як складна система психогенетичних та психологічних якостей, інтегральна цілісність природних і соціальних сил людини, сукупність здібностей, можливостей та властивостей до здійснення творчої діяльності, продукування творчих стратегій і тактик у даному процесі, які дозволяють знаходити унікальне, принципово нове рішення проблем, а також забезпечення суб'єктивної потреби особистості у творчій самореалізації і саморозвитку. Творчий потенціал у професійній діяльності розвивається поступово, поетапно, через збагачення творчого професійного досвіду, систематичне спрямування на творчу діяльність, виховання потреби у творчості [5].

Ключовими навичками ефективного самоменеджменту, які дозволяють підвищити творчий потенціал соціального працівника є:

- 1) здатність керувати собою;
- 2) розумні особистісні цінності, адекватні сучасній реальності;
- 3) чіткі особисті цілі, постійне особистісне зростання;
- 4) наявність ефективних стратегій прийняття рішень та здатності вирішувати проблеми;
- 5) творчий підхід і здатність до інновацій: винахідливість, вміння генерувати кількість ідей достатні для вирішення проблеми;
- 6) висока здатність здійснення впливу на оточуючих;
- 7) знання сучасних управлінських підходів;
- 8) вміння здійснювати управлінську діяльність;
- 9) здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи [1].

Слід вказати, що для підвищення творчого потенціалу соціального працівника необхідним є вміння управляти базовими ресурсами особистості, такими як час, активність, освіченість [4].

Сучасним організаціям, орієнтованим на формування використання інтелектуального капіталу, слід опановувати технології самоменеджменту, оскільки

він створює можливості як для задоволення потреб творчої особистості, так і задоволення потреб організації. До механізму формування індивідуального потенціалу самоменеджменту працівника входять технології самомотивації, вміння використовувати явні і неявні знання, опанування технікою збереження здоров'я та ін.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Особливість мотивації вільним часом полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками [3]. Саме наявність мотивації і здатності до саморозвитку свідчить про те, що менеджер вже не потребує зовнішньої опіки для свого професійного зростання. Він сам здатний зробити максимальні зусилля для того, щоб повністю реалізувати свій внутрішній потенціал професійного розвитку і досягти успіхів.

Отже, самоменеджмент є основним засобом підвищення творчого потенціалу соціального працівника, оскільки забезпечує його творчу активність у професійній діяльності через самоорганізацію, самокерівництво та самоуправління.

Подальші дослідження доцільно спрямовувати на розвиток творчого потенціалу майбутніх соціальних працівників під час навчання у вищих закладах освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрющенко К. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку / К. А. Андрющенко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=258>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
2. Главацька О.Л. Менеджмент соціальної роботи: теорія та практика : навчально-методичний посібник / О.Л. Главацька. – Тернопіль : Вектор, 2015. – 616 с.
3. Грищенко В. О. Самоменеджмент : навч. посіб. / В.О. Грищенко. – Луганськ : Видавництво СНУ ім. В.Даля, Холдинг МЖК «Мрія», 2006. – 292 с.
4. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учебное пособие / Н.П. Лукашевич. – [2-е изд., испр.]. – К. : МАУП, 2012. – 360 с.
5. Овсянецька Л. Творчий потенціал людини: соціально-психологічна парадигма // Соціальна психологія. – 2004. – № 2. – С. 140-145.