

5. Строгонова Т.В., Федорченко Р.А., Волкова Ю.В. Проблемы впровадження інноваційних методів у навчальний процес ВНЗ медичного профілю / Т.В.Строгонова, Р.А.Федорченко, Ю.В. Волкова // Збірник матеріалів «Актуальні питання підготовки майбутніх фармацевтичних та медичних фахівців в умовах сучасної освіти». - Житомир. – 2016. - С. 242-244.

6. Шапсигов М. М. Особенности использования Интернет технологий в образовательном процессе ВУЗа [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ispolzovaniya-internet-tehnologiy-v-obrazovatelnom-protsesse-vuza>

#### К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

*Воробьева Светлана Александровна*

*Витебский государственный университет имени П.М. Машерова*

Современное общество динамично и развивается очень интенсивно. В практику работы учреждений и организаций различного типа ежедневно внедряются инновационные разработки. Социальные службы не являются исключением. Сегодня все Территориальные Центры социального обслуживания населения и стационарные учреждения системы социальной защиты Витебской области идут по пути инновационного развития, что закреплено в их стратегических документах – Концепции развития учреждения. Более того, многие из них являются авторами этих нововведений, что говорит о профессиональной компетентности руководителя.

Профессиональная компетентность, рассматриваемая в психолого-педагогической науке как характеристика качества подготовки специалиста, потенциала эффективности трудовой деятельности, является необходимым элементом более широкого понятия, а именно – профессиональной культуры.

Профессиональная культура – это мера, качество деятельности человека в определенной, строго ограниченной области его профессии, в том виде деятельности, где он чувствует себя вполне комфортно, уверенно, свободно и раскрепощенно. Ее понимают и определяют по-разному, в зависимости от дисциплинарного, т. е. свойственного данной научной отрасли, характера интереса.

В структуре профессиональной культуры, как правило, выделяют две составляющие: а) профессиональную культуру личности; б) профессиональную культуру организации.

В системе социальной защиты профессиональная культура руководителя имеет особую актуальность, поскольку вся работа связана с людьми, будь то объект социальной помощи и поддержки, сотрудник учреждения, партнер или вышестоящая инстанция. А работа в системе «человек – человек» - наиболее сложная, предъявляющая повышенные требования к знанию своего дела, к умению быстро и точно реагировать в сложных ситуациях, быть стрессоустойчивым, но, в то же время, понимать проблемы, проявлять чуткость и заботу к людям. В основе всего – человек, он является высшей ценностью, мерилom и критерием эффективно выполненной работы.

Рассматривая профессиональную культуру организации через призму управления, актуальным вопросом определим корпоративную культуру, и корпоративный имидж учреждения, как составляющий компонент корпоративной культуры учреждения.

Корпоративная культура – это совокупность господствующих в организации ценностных представлений, норм и образцов поведения, определяющих смысл и модель деятельности сотрудников независимо от их должностного положения и функциональных обязанностей.

Корпоративная культура включает в себя следующие компоненты: представление о миссии (для чего предназначена) и видении (каким себя видят через некоторое время) организации, ее роли в обществе, основных целях и задачах деятельности; ценностные установки (понятия о допустимом и недопустимом), сквозь призму которых оцениваются все действия сотрудников; модели поведения (варианты реагирования) в различных ситуациях (как обыденных, так и нестандартных); стиль руководства организацией (делегирование полномочий, принятие важных решений, обратная связь и пр.); действующая система коммуникации (обмен информацией и взаимодействие между структурными подразделениями организации и с внешним миром, принятые формы обращения «начальник-подчиненный» и «подчиненный-начальник»); нормы делового общения между членами коллектива и с клиентами (другими учреждениями, представителями власти, СМИ, широкой общественностью и т. д.); пути разрешения конфликтов (внутренних и внешних); принятые в организации традиции и обычаи (например, поздравление сотрудников с днем рождения, совместные выезды на природу и т. д.); символика организации (слоган, логотип, стиль одежды сотрудников и пр.) [1].

При этом данные компоненты должны приниматься и поддерживаться всеми членами коллектива (или подавляющим их

большинством). Некоторые руководители рассматривают корпоративную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение.

На сегодняшний день в Витебской области прослеживается положительная тенденция – практически все социальные службы имеют свои сайты с необходимой атрибутикой (продукция некоторых из них является легкоузнаваемой, благодаря логотипам, слоганам и т.д.) Ярким примером является то, что Территориальный Центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска 29 января 2016 г. был удостоен бронзовой медали в номинации «Социально ответственный бренд» категории «Активная социальная позиция». Все это говорит о том, что с каждым годом учреждения развиваются и в социальной, и экономической сферах.

Вместе с этим, хочется надеяться, что интенсивность развития социальных служб не повлияет на такой важный аспект профессиональной культуры, как культура поведения и культура отношений в системе «руководитель - подчиненный». Система социальной защиты сложна, прежде всего, своим контингентом. И работники данной сферы нуждаются в понимании и поддержке со стороны руководства. И если данная проблема будет решена, можно будет говорить о высокой профессиональной культуре наших руководителей.

#### *Список использованных источников*

1. Корпоративная культура как инструмент управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.treninginsk.ru/stati/9-stati/72>. - Дата доступа: 24.11.2016

### **ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Воронцова Эмилия Валерьевна*

*Институт модернизации содержания образования*

Особенностью современности является очень быстрая изменчивость: становятся «прозрачными» границы государств, на стыке наук возникают новые возможности развития, меняется содержание традиционных профессий, сами профессии возникают и исчезают, изменяется понятие о профессионализме. Все эти процессы