

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-02>

УДК 364-43:005.336.2](477)«364»

### **Садрицька Світлана Валеріївна**

кандидат соціологічних наук, доцент закладу вищої освіти

кафедри соціології управління та соціальної роботи

Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,

майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,

e-mail: [s.sadritskaya@karazin.ua](mailto:s.sadritskaya@karazin.ua), <https://orcid.org/0000-0002-9469-2313>

## **ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ЗМІНА ПРІОРИТЕТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Проблема забезпечення кадрами відповідної компетентності соціальних служб в умовах воєнного стану лишається актуальною для України. Прогнозовано, що під впливом загального дефіциту робочої сили, спричиненого війною, може виникнути проблема нестачі фахівців у сфері соціальної роботи. Автор статті наголошує, що зараз розподіл фахівців у сфері соціальної роботи нерівномірний за регіонами України та не набув критичного стану, однак, потребує особливої уваги науковців та практиків. В останні роки перелік та формування компетентностей соціальних працівників були у фокусі уваги науковців в контексті розробки професійних та освітніх стандартів. Реалії воєнного часу змінили умови та практики соціальної роботи, відповідно змістивши акценти у затребуваних компетентностях. Метою статті є аналіз тенденцій та чинників, що впливають на затребувані компетентності соціальних працівників та активізують наукову дискусію з приводу переформатування професійного та освітнього стандартів. Компетентність автор розглядає як характеристику, що визначає здатність фахівця вирішувати професійні завдання, використовуючи знання, життєвий та професійний досвід, спираючись на власні цінності та здібності.

Компетентності соціального працівника розглядаються в контексті сучасних практик діяльності соціальних служб в Україні. Автор визначає головні тенденції у зміні складу соціальних працівників: поява співробітників, що фізично постраждали внаслідок бойових дій (загинули, зникли безвісти, отримали поранення); збільшення частки співробітників, що мігрувала за кордон або переїхала в межах країни; збільшення кількості працівників з обмеженими можливостями різного характеру.

На зміни у вимогах до компетентностей соціального працівника, на думку автора, впливає запит ринку праці, тож в статті досліджено пропозиції, які актуальні у Харківському регіоні. Розглядаючи затребувані професійні навички, автор робить висновок щодо збільшення уваги роботодавців до «soft skills», хоча вимоги до наявності диплому, досвіду роботи, мовних та комп'ютерних компетентностей лишаються незмінними.

Війна актуалізувала вимоги до вміння працювати під тиском, в складних умовах, аналізувати ризики та загрози. Не менш вагомою перевагою роботодавці тепер вважають стресостійкість. Підсумовуючи, автор зазначає, що професійний стандарт після війни потребуватиме корегування, та пропонує орієнтуватися на європейський стандарт (ESCO), щоб максимально охопити як професійні, так і особистісні якості, а також враховувати вимоги ринку праці та українську специфіку.

**Як цитувати:** Садрицька С. В. Професійні компетентності соціальних працівників: зміна пріоритетів в умовах війни // SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2022, № 12. С. 14–23. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-02>

**In cites:** Sadrytska, S. (2022). Professional competences of social workers: changing priorities in the conditions of war. *SOCIOPOSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 12, 14-23. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-02> [in Ukrainian].

**Ключові слова:** компетентність, професійні компетентності, кадрове забезпечення соціальних служб, соціальний працівник, «hard skills», «soft skills», ринок праці.

Метою підготовки фахівців із соціальної роботи в умовах війни є забезпечення кадрами системи соціальних служб на всіх рівнях, що зараз відчутно трансформується через зміни, спричинені війною та її наслідками. Трансформації, що мають складну багатофакторну природу, важко піддаються прогнозуванню та ускладнюють процеси, пов'язані зі збереженням та плануванням роботи з кадровим ресурсом соціальних служб. Сьогодні проблемі забезпечення кадрами відповідної компетентності соціальних служб не приділяється достатньо уваги як у науковому полі, так і в публічному обговоренні. Однак, незважаючи на наявність більш гострих проблем у системі соціального забезпечення, вже скоро під впливом загального дефіциту робочої сили, великої кількості людей працездатного віку, що виїхали за межі країни або вимушені були переїхати в інші регіони країни, може стати відчутним дефіцит фахівців у життєво необхідних сферах, таких як соціальна робота. На сьогодні дефіцит фахівців є нерівномірним у різних регіонах країни та не набув критичної маси, але проблемне поле потребує вивчення та дослідження з метою якнайшвидшого реагування на ситуацію, та прийняття науково обґрунтованих рішень.

Вирішення проблеми забезпечення соціальних служб фахівцями з відповідними професійними компетентностями знаходиться на перетині інтересів соціальних служб як потенційного роботодавця, інтересів самих фахівців з соціальної роботи, а також інтересів закладів освіти, що займаються підготовкою фахівців. Ще до початку повномасштабного вторгнення російських військ в Україну серед експертів з соціальної роботи точилися активні дискусії щодо формування та переліку компетентностей соціальних працівників [1, 2, 4, 6]. Реалії воєнного часу наклали певний відбиток на умови та практики виконання функцій соціальної роботи, відповідно спричинивши зміни в пріоритетності вимог до компетентностей фахівців із соціальної роботи та їх актуалізації.

Ця стаття має на меті визначити тенденції та чинники, що впливають на визначення затребуваних компетентностей фахівців із соціальної роботи, та активізувати наукову дискусію з приводу переформатування професійного стандарту з наступними змінами в освітньому стандарті.

Компетентність у широкому розумінні трактується як сфера діяльності або коло питань, на яких людина добре розуміється, має знання та досвід, що дозволяють їй судити про щось компетентно, висловлювати обґрунтовані авторитетні судження. З іншого боку, компетентність може розглядатися як рівень досягнення певних компетенцій, тобто тих ключових питань, стосовно яких фахівець має відповідні знання та досвід. Таким чином, професійна компетенція може розглядатися і як комплексний показник, що характеризує професійний рівень фахівця, і як сукупність певних професійних і особистісних якостей фахівця, необхідних йому для здійснення ефективної трудової діяльності. У статті ми спираємось на визначення компетентності як інтегральної характеристики, що визначає здатність фахівця вирішувати професійні завдання, використовуючи знання, життєвий та професійний досвід, спираючись на власні цінності та здібності.

Вимоги до компетентності фахівців з соціальної роботи неможливо розглядати окремо від конкретних практик діяльності соціальних служб в Україні сьогодні. Наприкінці лютого 2022 року система соціальних служб була паралізована – частина територій опинилась в окупації та припинила надання соціальних послуг за виключенням окремих осередків (наприклад, організації Червоного Хреста певний час працювали навіть на окупованих територіях). Наступним етапом стало поступове відновлення роботи соціальних служб з надання послуг населенню. Характерними рисами цього періоду стали наступні: нерівномірність надання послуг в залежності від регіонів, зростання кількості людей, що потребують допомоги, перевантаженість організацій, що надають соціальну допомогу населенню. До сьогодні на частині територій країни з різних причин послуги не надаються або майже не надаються населенню (особливо складна ситуація на деокупованих територіях та безпосередньо поряд з лінією бойових дій). За цей період змінився склад фахівців, залучених до надання соціальних послуг. Спробуємо окреслити ключові тенденції:

- ✓ поява співробітників, що безпосередньо постраждали внаслідок бойових дій (співробітники могли загинути, зникнути безвісти, фізично постраждати);
- ✓ значна частка співробітників мігрувала за кордон або переїхала в межах країни;
- ✓ збільшилась кількість працівників з обмеженими можливостями.

Першою реакцією менеджменту на ситуацію в країні був збір інформації про працівників, підтримка та налагодження комунікації, а також дотримання мінімальних соціальних гарантій. З метою оптимізації роботи установ багато організацій бюджетної сфери змушені були скоротити витрати на персонал: частину співробітників було скорочено, частина лишилась працювати зі зменшеною зарплатою, частину відправлено у вимушену відпустку або простій [5]. Більш детально розглянемо ситуацію на прикладі Харківської області, яка на момент написання статті є зоною ведення бойових дій, та, за даними військової адміністрації, не є повністю деокупованою (непідконтрольними лишаються близько 29 населених пунктів). На деокупованих територіях після масштабного наступу Збройних Сил України у вересні 2022 року більшість працівників, отримавши можливість виїхати у більш безпечні регіони, скористалися нею. В таких громадах і дотепер існує дефіцит кадрів у багатьох сферах, в тому числі й у сфері соціальної роботи. Деякі працівники виїхали разом із підопічними (наприклад, інтернатних закладів).

Наскільки попит на соціальних працівників відображається на ринку праці ми спробували проаналізувати через пропозиції, представлені на провідних сайтах з пошуку роботи work.ua, rabota.ua, jobs.ua, olx.ua, kha.dcz.gov.ua, grc.ua. Для пошуку актуальних вакансій в Харківській області нами використовувались запити: «соціальний працівник», «соціальний робітник», «соціальний службовець», «менеджер соціальних проєктів», «фахівець із соціальної роботи», «фахівець із соціальної допомоги вдома». Результати пошуку, що є актуальними на кінець 2022 року, наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Актуальні пропозиції для соціальних працівників в Харківській області на сайтах з пошуку роботи

Сайт	Загальна кількість пропонуванних вакансій в Харківській області	Кількість вакансій відповідно запиту
jobs.ua	343	0
rabota.ua	1784	26 (з них 21 релевантних)
olx.ua	Більше 1000	0
kha.dcz.gov.ua	565	2
work.ua	1693	2
grc.ua	11	0

Найбільше вакансій з початку війни на різноманітних сайтах з пошуку роботи (work.ua, robota.ua, grc.ua) відкрилося у сфері продажів (керуючий магазином, консультанти, касири, адміністратори торгового залу), у сфері ІТ, в інтернет комунікаціях. Затребуваними залишились робітничі професії – слюсарі та електрики, логісти, водії, працівники сільського господарства, медики, швачки одягу і взуття. Як бачимо, соціальні працівники не є серед затребуваних фахівців, однак, є суміжні вакансії, наприклад, волонтерів, операторів координаційних центрів та фахівців по роботі з персоналом. Підсумовуючи аналіз ситуації на ринку праці, слід відзначити, що в цілому існує суттєвий дисбаланс між попитом та пропозицією. За даними аналітичної та статистичної інформації Державної служби зайнятості України станом на 1 січня 2023 року на одне вільне місце претендувало 9 безробітних (для порівняння на 1 січня 2022 року ця цифра складала 7 осіб) [3]. Нестача кадрів серед соціальних працівників за даними служби зайнятості не спостерігалася.

Наявність розриву між реальними потребами у фахівцях та незначною пропозицією на сайтах з пошуку роботи пояснюється наявністю так званих «прихованих вакансій», тобто реально вільних місць в організаціях, інформація про які не надається широкому загалу. Це може відбуватися через небажання брати нову людину в очікуванні на повернення людини, що обіймала цю посаду раніше, або через бажання взяти на цю посаду певну людину з кола знайомих. Крім того, виконання обов'язків відсутнього працівника може розподілятися між іншими співробітниками, за що вони можуть отримувати матеріальну винагороду та не бути зацікавленими у наймі додаткового персоналу.

Оголошення на офіційних сайтах з працевлаштування та оголошення у соціальних месенджерах громад Харківщини мають суттєві відмінності. Можна відзначити, що у соціальних мережах роботодавці все частіше підкреслюють можливість навчання, відсутність вимог до досвіду роботи на посаді, або взагалі досвіду роботи. Головними вимогами стають бажання та мотивація працювати, стресостійкість, вміння самостійно приймати рішення у кризових ситуаціях. Це певним чином демонструє спробу вирішити проблему шляхом швидкої перекваліфікації людей, що мають близьку освіту або не мають фахової освіти.

Для того, щоб це не вплинуло негативно на якість надання соціальних послуг, необхідним є дотримання чинних стандартів.

Ми цілком поділяємо думку авторів [6], які вважають чинниками, що впливають на набір компетентностей, що очікують від певних фахівців, такі як:

- ✓ освітня політика щодо кваліфікацій (у Національній рамці кваліфікацій вона відбивається в описі інтегральних компетентностей за такими складовими: знання, уміння, навички, комунікація, відповідальність);

- ✓ впровадження певних стандартів надання окремих послуг, які потребують нових компетентностей;

- ✓ очікування роботодавців та специфіка регіональної практики надання соціальних послуг;

- ✓ міжнародний контекст, що проявляється у впровадженні глобальних стандартів (наприклад, стандартів якості чи сертифікації персоналу ISCO);

- ✓ трансформаційний контекст, наприклад, цифровізація, що актуалізувала нові тенденції та сприяла поширенню нових форм роботи; або пандемія, що вимагала нових практик соціальної взаємодії, або війна, що стимулювала перегляд традиційних уявлень про соціальну допомогу.

На зміни у вимогах до компетентності соціального працівника впливає запит ринку праці на конкретні кваліфікації, оскільки суть професії фахівця з соціальної роботи лишається незмінною. Для сучасного ринку праці в Україні загальноприйнятою вже є оцінка професійних навичок через «hard skills» та «soft skills». Класифікація ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) визначає навички та компетентності, що мають значення для європейського ринку праці, освіти та професійної підготовки, як «м'які», так і «жорсткі». Так в ESCO [7] визначено, що соціальні працівники (код 2635.3) можуть мати цілу низку спеціалізацій, але всі вони повинні мати 59 базових навичок та компетентностей, зокрема: дотримання настанов організації; здійснення соціального супроводу, застосування кризового втручання; дотримання соціально справедливих принципів роботи; комп'ютерна грамотність; залучення клієнтів до планування послуг та інші.

Відповідно до окреслених компетентностей проаналізуємо пропозиції, що присутні на ринку праці, зокрема в Харківському регіоні. По-перше, всі пропозиції (30) орієнтовані на фахівців, що мають досвід роботи та мають вищу освіту (за виключенням однієї найменш оплачуваної вакансії для соціального робітника/робітниці). Переважна кількість пропозицій надходить від громадських або міжнародних організацій, що обумовлює вимоги до знання іноземних мов (знання іноземної усної та письмової мови є обов'язковою вимогою або надає безперечну перевагу). Якщо говорити про технічні навички, то майже всі вакансії вимагають знання комп'ютера з досвідом використання Microsoft Office, зокрема Word, Excel і PowerPoint (іноді – Outlook, Social Media, Google Maps). Найбільш затребуваними серед професійних навичок є базове розуміння методів моніторингу та оцінки процесів; вміння працювати зі звітною та іншими видами документації; вміння організувати та проводити групові заходи, тренінги та семінари; розуміння кейс-менеджменту; знання прав людини та захисту в гуманітарних контекстах, розуміння гуманітарних принципів і гендерного підходу.

Інші вимоги до так званих «hard skills» здебільшого мають специфіку відповідно до напрямку роботи організації. Серед таких можна назвати «добре знання міжнародного захисту в гуманітарному контексті», «введення та управління базами даних», «досвід впровадження програм психосоціальної підтримки для дітей і розуміння роботи з дітьми, особливо вразливими дітьми», «досвід роботи з питань захисту жінок, таких як програми розширення прав і можливостей, репродуктивне здоров'я, консультування». Опанування «hard skills» передбачає засвоєння певних знань та інструкцій, що робить їх більш уніфікованими у пропозиціях роботодавців. Характерною рисою сьогоденної ситуації на ринку праці є увага до не професійних, а скоріше особистих компетентностей. Саме на них спираються організації приймаючи остаточне рішення, щодо підбору кадрів. Зсув у бік універсальних компетенцій є найбільш вагомою тенденцією, що потребує уваги при перегляді вимог до компетентностей соціального працівника в сучасних умовах. У вже згадуваній класифікації ESCO відповідальність, лідерські якості, здатність до вирішення конфліктів, управління стресом входять до переліку базових компетентностей соціального працівника. «Soft skills» важче виміряти у кількісних показниках, вони досить суб'єктивні, залежать від особистості фахівця і на пряму корелюють з особистим досвідом. Спробуємо відстежити вимоги роботодавців у цьому контексті.

Кожна з розглянутих нами вакансій передбачає спілкування, тож комунікативні навички займають особливе місце у вимогах до кандидатів. Десь ці вимоги подаються в узагальненому вигляді, наприклад, «ефективний комунікатор», десь розкриваються більш детально, як то «здатний ефективно працювати з людьми з різних груп та різного походження», «сильні навички міжособистісного спілкування та вміння працювати з партнерами», «навички спілкування та надання першої психосоціальної допомоги», «вміння комфортно говорити на делікатні теми чесно, професійно та вдумливо», «здатність синтезувати складну інформацію та ефективно передавати її різноманітній аудиторії».

Тісно пов'язана із комунікативними компетентностями ще одна затребувана сьогодні роботодавцями вимога – здатність до роботи в команді. У більшості пропозицій можемо зустріти, наприклад, «здатність керувати та добре працювати в команді», «здатність до подальшої співпраці з різними департаментами», «здатність ефективно працювати з людьми з різних груп та різного походження», «здатність добре працювати та сприяти командній роботі, комфортно працювати в мультикультурному середовищі».

Важливо відзначити, що умови війни сприяють актуалізації таких якостей особистості, що дозволяють їй виконувати професійні завдання в надскладних умовах. Невипадково серед вимог до працівників з'являються «здатність зберігати самовладання, розставляти пріоритети в роботі під тиском, координувати численні завдання та зберігати увагу до деталей», «можливість реагувати на надзвичайні ситуації, коли це необхідно, і підтримувати команду», «увага до деталей і здатність працювати в складних умовах», «досвід управління безпекою в незахищених середовищах», «готовність бути надзвичайно гнучкими та поступливими у складних та небезпечних обставинах», «здатність протистояти тиску та справлятися зі стресом». Важко сказати, яким чином роботодавець зможе перевірити наявність

наступних якостей, але вони також зустрічаються у переліку вимог до претендентів на вакансії у сфері соціальної допомоги: «лідерські здібності», «управління часом та вміння дотримуватися дедлайнів», «розуміння місцевого контексту», «позитивне ставлення», «здатність зберігати конфіденційність і повагу до бенефіціарів/клієнтів», «толерантне ставлення до уразливих груп населення». Для виявлення означених компетентностей необхідна довготривала співбесіда або випробувальні завдання, адже ніякі тести або іспити не зможуть виявити такі ознаки особистості фахівця. Якщо ж підбору співробітників буде приділено достатньо уваги, а висновки будуть спиратися на виявлення не лише професійних, але й особистих якостей, соціальні служби уникнуть потрапляння на роботу так званих «випадкових людей» та здійснять якісний добір персоналу, що сприятиме більш якісному наданню соціальних послуг клієнтам.

Частина пропозицій для соціальних працівників зараз стосується участі у волонтерських, громадських або міжнародних організаціях, які активізували свою роботу в Україні під час війни, тож ми не можемо оминати увагою масовий волонтерський рух, який став очікуваною відповіддю на потреби країни, та досі залишається частково координованим видом соціальної допомоги. Взаємодія з місцевими органами влади, військовими адміністраціями часто не є організованою, хоча є багато прикладів роботи спільних гуманітарних штабів та хабів. Більш досвідчені організації, великі фонди, ті, що мають у складі менеджерів та координаторів краще вибудовують міжвідомчу взаємодію та комунікацію. Натомість питома вага допомоги надходить від маленьких організацій та окремих волонтерів, які не мають ані часу, ані потреби координувати свої дії. Вони займаються прямою соціальною допомогою, закриваючи потреби військових та цивільного населення часто в найгарячіших місцях. Вони найкраще розуміють потреби населення в певних регіонах, однак не мають доступу до ресурсів, які надходять через органи влади та від глобальних донорів або міжнародних партнерів. Відсутність комунікації як міжвідомчої, так і з суспільством призводить до формування хибних уявлень про волонтерів та споживацького ставлення до їхньої допомоги з боку населення, відповідно сприяючи вигоранню самих волонтерів. Натомість серед людей, залучених у роботу громадських волонтерських організацій, на нашу думку, є значний потенціал мотивованих кадрів для соціальних служб у майбутньому. Вони не лише мають унікальний досвід прямої соціальної допомоги та навички роботи в кризових умовах, але й часто мають певний перелік особистих якостей, важливих у соціальній роботі.

Світові експерти з ринку праці нещодавно ввели в обіг поняття «міленіали». До цього покоління належать люди, які у 2025 році будуть складати 75% робочої сили у світі. Основною ознакою цих людей як фахівців є те, що їх першочергова мотивація в роботі це не гроші. Вони готові поступитися стабільністю заради свободи та гнучкості у виконанні професійних завдань. Це покоління вимагатиме від роботодавців більшого відчуття залученості, можливості для розвитку та самореалізації. Такі люди будуть приходити в організації саме за покликанням, однак ефективність їхньої роботи залежатиме від можливості зростати та реалізовуватися, що досить складно робити в сучасних соціальних службах.



Проведений аналіз запиту на фахівців з соціальної роботи на ринку праці Харківської області ілюструє певне бачення роботодавцями компетентностей, актуалізованих умовами війни, що дозволяє зробити нам певні висновки. Кадровий ресурс не тільки відіграє важливу роль у кризовий період роботи соціальних служб у стані війни, а й багато в чому визначатиме рамки нової системи соціальної роботи в Україні у майбутньому. У тісному зв'язку з фінансовим забезпеченням проблема професійних компетенцій соціальних працівників потребує уваги як з боку держави, з боку громад, які найбільш зацікавлені у якісному наданні соціальних послуг громадянам, так і з боку освітніх закладів, що займаються підготовкою фахівців з соціальної роботи. Сьогодні спостерігається нерівномірність кадрового забезпечення по регіонах країни. У Харківській області вакантних пропозицій для соціальних працівників не так багато, хоча черги та зростаюча кількість клієнтів соціальних служб свідчать про дефіцит ресурсів соціальних служб, у тому числі й кадровий.

У масовій свідомості під час війни відбувається певна «героїзація» представників професій силового блоку та систем життєзабезпечення суспільства, на цьому тлі робота соціальних служб видається другорядною, та здебільшого обслуговуючою. Розуміючи важливість функцій, які виконує соціальна робота в суспільстві, такі сфери мають отримати всебічну підтримку від держави. Соціальні працівники, обираючи роботу в соціальній службі здійснюють складний моральний вибір, розуміючи, що робота не буде оцінена суспільством відповідним чином, а отримана матеріальна винагорода не буде суттєвою. Протягом наступних 3-4 років програми та плани підготовки фахівців з соціальної роботи у вищих навчальних закладах мають змінитися. Зрозуміло, що це вимагає часу та певної процедури, але спиратися вони мають на оновлений професійний стандарт, що ґрунтуватиметься на визнаних європейських стандартах (як то класифікація ESCO) і враховуватиме вимоги ринку праці та українську специфіку. Розробка спеціальної Державної програми відновлення економіки має враховувати потреби сфери надання соціальних послуг та нерівномірність розподілу кадрового ресурсу, особливо його ймовірний дефіцит на сході країни.

#### **Список використаної літератури:**

1. Андрущенко А., Горбунова-Рубан С. Підготовка соціальних працівників в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *SOCIOPROSTIR*. 2019. № 8. С. 35–40. URL: <https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/12776> (дата звернення: 08.11.2022).
2. Байдарова О., Карагодіна О., Федченков В. Чи відповідна модель професійних компетентностей потребам фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні? *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2020. № 1. С. 80–96.
3. Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення: 09.11.2022).
4. Ілініч С. Ю., Ляшкова Н. О. Професійна компетентність фахівців соціальної сфери як соціодидактична проблема. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна*. 2016. № 26. С. 85–97.
5. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка. Київ, 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 07.11.2022).



6. Семигіна Т. В., Пожидаєва О. В. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук : колективна наукова монографія*. Вінниця, 2020. С. 47–63.

7. European Union (2017). The European Qualifications Framework (EQF). URL: <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf> (дата звернення: 12.11.2022).

Стаття надійшла до редакції 29.11.2022.

Стаття рекомендована до друку 14.12.2022.

### **Sadrytska Svitlana**

PhD (Sociology), Associate Professor Higher Education Institution of Sociology of Management and Social Work Department, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: [s.sadritskaya@karazin.ua](mailto:s.sadritskaya@karazin.ua), <https://orcid.org/0000-0002-9469-2313>

## **PROFESSIONAL COMPETENCES OF SOCIAL WORKERS: CHANGING PRIORITIES IN THE CONDITIONS OF WAR**

The problem of providing personnel with the appropriate competence of social services in the conditions of martial law remains relevant for Ukraine. It is predicted that under the influence of the general labor shortage caused by the war, the problem of shortage of specialists in the field of social work may arise. The author of the article emphasizes that, as of now, the distribution of specialists in the field of social work is uneven across the regions of Ukraine and has not reached a critical state, but requires special attention of scientists and practitioners. In recent years, the list and formation of competencies of social workers has been the focus of attention of scientists in the context of professional and educational standards. The realities of wartime changed the conditions and practices of social work, accordingly shifting the emphasis in the required competencies. The purpose of the article is to analyze the trends and factors affecting the required competences of social workers, thereby intensifying the scientific discussion on reformatting professional and educational standards. The author considers competence as a characteristic that determines the specialist's ability to solve professional tasks, using knowledge, life and professional experience, relying on one's own values and abilities.

The competencies of a social worker are considered in the context of modern practices of social services in Ukraine. The author identifies the main trends in the change in the composition of social workers: the appearance of employees physically injured as a result of hostilities (killed, missing, injured); an increase in the share of employees who migrated abroad or moved within the country; increase in the number of employees with disabilities of various nature. In the author's opinion, changes in the requirements for the competence of a social worker are influenced by the demand of the labor market, so he examines the proposals that are relevant in the Kharkiv region. Considering the professional skills in demand, the author concludes that employers are paying more attention to «soft skills», although the requirements for a diploma, work experience, language and computer skills remain unchanged. The conditions of the war actualized the requirements for the ability to work under pressure, in difficult conditions, to analyze risks and threats. Employers now consider stress resistance to be an equally important advantage. Summarizing, the author notes that the professional standard after the war will need adjustment and suggests focusing on the European standard (ESCO) in order to maximally cover both professional and personal standards and take into account the requirements of the labor market and Ukrainian specifics.

**Keywords:** *competence, professional competences, staffing of social agencies, social worker, «hard skills», «soft skills», labor market.*

### **References:**

1. Andryushchenko, A., Gorbunova-Ruban, S. (2019). Training of social workers in Ukraine: problems and ways to solve them. *SOCIOPOSTIR*, 8, 35-40. Retrieved from <https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/12776> [in Ukrainian].

2. Baidarova, O., Karagodina, O., Fedchenkov, V. (2020). Does the model of professional competences meet the needs of specialists in the field of protection of children's rights and interests in Ukraine? *Bulletin of the Academy of Labor, Social Relations and Tourism*, 1, 80-96 [in Ukrainian].
3. State Employment Center. *Analytical and statistical information*. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> [in Ukrainian].
4. Ilinich, S. Yu., Lyashkova, N. O. (2016). Professional competence of specialists in the social sphere as a socio-didactic problem. *Collection of scientific works of Kamianets-Podilskyi National University named after Ivan Ohienko. Series: Social and pedagogical*, 26, 85-97 [in Ukrainian].
5. Pyshchulina, O., Markevich, K. (2022). *The labor market in the conditions of war: main trends and directions of stabilization. Analytical note*. Kyiv. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> [in Ukrainian].
6. Semigina, T. V., Pozhidayeva, O. V. (2020). Formation of competences of social workers: international and local practice. *Representation of educational achievements, mass media and the role of philology in the modern system of sciences: a collective scientific monograph* (pp.47–63). Vinnytsia [in Ukrainian].
7. European Union (2017). The European Qualifications Framework (EQF). Retrieved from <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>.

The article was received by the editors 29.11.2022.

The article is recommended for printing 14.12.2022.