

УДК 316.47

DOI <https://doi.org/10.32782/apfs.v050.2024.23>

А. С. Лобанова

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3852-2675>*доктор соціологічних наук, професор,
професор кафедри соціології та масових комунікацій
Криворізького державного педагогічного університету*

А. С. Рекало

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7598-1140>*аспірант кафедри соціології та масових комунікацій
Криворізького державного педагогічного університету*

СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК СОЦІОЛОГІЧНА КАТЕГОРІЯ: ЗМІСТ, СТРУКТУРА І КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ

Постановка проблеми. В умовах глобальних викликів, криз, військових конфліктів особливої значущості набуває соціальна-професійна ефективність діяльності у будь-якій сфері, а відтак і підготовка фахівців у системі вищої освіти, місією яких є вирішення важливих економічних та соціальних завдань, які стоять перед суспільством. У соціологічній, педагогічній, економічній науках поширеними і часто використовуваними є такі поняття як: «ефективність», «економічна і соціальна ефективність», «соціально-професійна компетентність», «професійна продуктивність», «соціально-професійна зрілість» та інші. Між тим у поняттєво-категоріальному апараті соціологічної науки залишається недостатньо дослідженою та обґрунтованою категорія «соціально-професійна ефективність», зміст і функціональне призначення якої, вважаємо, є значно ширшим, ніж соціальна ефективність чи соціально-професійна компетентність, оскільки стосується не тільки професійної результативності, але й укоріненості професії у суспільну тканину трудових відносин. А відтак актуалізується наукова потреба у пошуках наукових обґрунтувань її змісту та структури для запровадження у поннятево-категоріальний апарат соціальних наук, зокрема соціології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної теми. Проблематика дослідження соціальної та професійної ефективності, компетентності, зрілості є однією з найбільш важливих в умовах суспільних трансформацій, змін. Адже кінцевий результат у будь-якій сфері діяльності людей, зокрема і у освітній, визначається соціальним ефектом або соціальною ефективністю, які свідчать про його корисність для життя та розвитку соціальної групи чи суспільства в цілому. Тому науковці активно долучаються до пошуку найбільш адекватних та дієвих визначень їх змісту та характеру. Ще у 1987 році широкої популярності набула наукова праця шведського вченого П. Бохма (P. Bohm) «Social Efficiency. A Concise

Introduction to Welfare Economics», в якій він обґрунтовує соціальну ефективність як результат досконалої економіки і миру суспільства добробуту [1]. Про важливість дослідження соціальної ефективності писали Л. Лефебер (L. Lefebber, Канада) і Т. Веторіш (T. Vietorisz, США) [2, с. 139-164]. Мексиканські дослідники: Ф. Фене (F. Fene), Е. Серван-Морі (E. Serv n-Mori), М. Мендоса (M. Mendoza), С. Чіварді (C. Chivardi), Х. Рейес-Моралес (H. Reyes-Morales) і Г. Нігенда (G. Nigenda) запропонували модель аналізу та вимірювання соціальної ефективності надання послуг з охорони здоров'я матерів у Мексиці [3, с. 889-899]. Болгарський вчений В. Терзев (V. Terziev) розглядав соціальну ефективність як міру соціальної діяльності [4, с. 656-662]. Ханг Цао (Hang Cao) і Л. Ван (L. Wang) досліджували соціальну ефективність в форматі входження у вертикально пов'язані структури ринку і визначали її залежність від асиметрії витрат між компаніями нижнього рівня [5].

Японські науковці Р. Арефін (R. Arefin), К. М. А. Кабір (K. A. Kabir), М. Джусуп (M. Jusup), Х. Іто (H. Ito) і Дж. Танімото (J. Tanimoto) обґрунтували положення про те, що дефіцит соціальної ефективності, який вимірює потенційний приріст суб'єкта у корисності чи придатності шляхом переходу від еволюційної рівноваги до соціального оптимуму, узагальнює силу сучасних соціальних дилем, незалежно від їх складності [6]. Соціальну ефективність як результат сталого розвитку розглядали Л. Сан-Хосе (L. San-Jose), Х. Л. Ретоласа (J. L. Retolaza), Е. Ламарк (E. Lamarque). Аналізуючи європейський кооперативний банківський бізнес, вони дійшли висновку, що постійного позитивного взаємозв'язку між соціальною та економічною ефективністю немає, незважаючи на те, що вони ґрунтуються на однакових цінностях [7].

Українські дослідники Т. Г. Коломощ, О. В. Кілієвич, С. Мочерний, І. М. Полежаєва,

Д. Ядранський досліджували соціальну ефективність на індивідуальному та суспільному рівнях трудової та освітньої діяльності [8], [9, с. 40–44]. М. В. Туленков обґрунтував ефективність організаційної взаємодії у соціальному управлінні [10].

Як бачимо, зміст, структура *соціальної ефективності* є предметом багатьох наукових досліджень, однак термін «соціально-професійна ефективність» вкрай рідко зустрічається у соціологічній термінологічній базі, хоча, на нашу думку, він має великий евристичний потенціал для розвитку соціологічної науки. Оскільки поняттєво-категоріальний апарат соціології знаходиться у постійному розвитку та удосконаленні, *метою наукової роботи* є обґрунтування змісту, структури, чинників та критеріїв соціально-професійної ефективності як соціологічної категорії. Для досягнення мети, необхідно вирішити наступні завдання: *по-перше*, уточнити та співставити зміст соціальної та професійної ефективності; *по-друге*, обґрунтувати зміст і сутність соціально-професійної ефективності як соціологічної категорії; *по-третє*, визначити її основні характеристики і структуру та обґрунтувати її функціональне призначення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для визначення змісту соціально-професійної ефективності, важливо з'ясувати та співставити наукове розуміння соціальної і професійної ефективності. У енциклопедичній та науковій літературі існує доволі багато різних тлумачень соціальної ефективності. Найбільш поширеним є розуміння соціальної ефективності як «відповідності результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства», основними показниками якої є підвищення народного добробуту, якості життя, виробництво товарів народного споживання в загальному обсязі виробництва за певний період часу (як правило, за рік), поліпшення умов і змісту праці, всебічний розвиток здібностей людини, її сутісних сил, поліпшення навколишнього середовища та ін. [11]. Ясно, що мова йде не тільки про потреби суспільства, але й про інтереси конкретної людини, оскільки суспільство стає розвинутим і багатим, коли кожний його громадянин має пристойний стандарт життя. Український соціолог М. Туленков розглядає соціальну ефективність на мікрорівні підприємства, організації, фірми і підкреслює, що вона характеризує «сукупність властивостей і параметрів, які виражають якість організації спільної діяльності людей, економічність витрачання ресурсів, раціональність технологій виготовлення продукції (надання послуги), повноту використання обладнання та робочого часу, продуктивність праці персоналу тощо, а результативність – це корисність (доцільність) діяльності певного соціального утворення, тобто конкретні результати,

що задовольняють певні суспільні потреби, носіями яких можуть бути суспільство в цілому, окремі соціальні групи і конкретні особистості як суб'єкти управління тощо» [10, с. 338]. Отже, соціальну ефективність доцільно розглядати як на соціальному, так і груповому та індивідуальному рівнях, акцентуючи увагу на ефективній реалізації потреб суспільства, спільноти, групи та конкретної людини. Специфічна особливість соціальної ефективності полягає у тому, що вона використовується для оцінки рівня продуктивності чи результативності функціонування різних сфер життєдіяльності суспільства: економіки, соціальної політики, адміністративного управління, освіти, медицини, права і т. і. задля реалізації в кінцевому рахунку потреб кожного громадянина країни. Як справедливо підкреслює болгарський вчений В. Терзев, «рівень досягнення соціальної ефективності визначається позицією руху до соціально значущої мети, що всебічно розкривається як стан найповнішої реалізації потреби індивіда та самореалізації його істотних сильних сторін, іншими словами, його особистості, яка реалізується насамперед у створенні умов життя і розвитку людини» [4, с. 660]. Як бачимо, В. Терзев акцентує увагу на тому, що соціальна ефективність не може бути досягнута без чітко поставленої мети, досягнення якої забезпечує у повній мірі реалізацію потреб людей.

Якщо термін «*соціальна ефективність*» найбільш часто використовується для узагальненої оцінки трудової діяльності людей, то у сфері освітньої підготовки фахівців більш поширеним є поняття «*професійна ефективність*». Так, Н. Ржевська, досліджуючи проблему професійної ефективності майбутніх фахівців у сфері комерції, зазначає, що «освіта має бути тісно пов'язаною з вимогами роботодавців, і тому варто зважити на методи оцінки професійної ефективності (продуктивності) праці, що застосовуються в Європейському Союзі і розробити рекомендації, які можуть бути використані в освітньому процесі підготовки майбутніх фахівців» [12, с. 167]. Дослідниця, зокрема зауважує, що для вимірювання та оцінки ефективності кожного конкретного співробітника бізнес використовує КРІ – конкретні та вимірювані показники, які співробітник має виконати за встановлений період часу, тобто ключові показники ефективності (індикатори діяльності). Наприклад, для сфери комерції такими показниками, на думку Н. Ржевської, можуть бути такі, як: продажі; середній розмір замовлення; валовий прибуток; кількість транзакцій; коефіцієнт конверсії, тобто швидкість конвертації (або покупки) користувачів на сайті електронної комерції; замовлення нових клієнтів та замовлення клієнтів, що повертаються; вартість проданих товарів і конкурентне ціноутво-

рення. Виконання цих показників співробітниками сприятиме досягненню мети підприємства, а відтак свідчатиме про їх професійну ефективність. Відповідно до сфери підготовки фахівців необхідно розробити такі освітні компоненти, що забезпечать формування загальних і спеціальних компетентностей, які сформують у них здатність у найкращий спосіб досягти ключових показників професійної ефективності [12]. Психолог Г. В. Гуменюк вважає, що професійна ефективність «тісно пов'язана з професійним успіхом людини, з її кар'єрою», динамічний аспект якої «визначається головним чином рівнем працездатності, тобто тою мірою зусиль, які доклав фахівець для досягнення бажаного (запланованого) результату за певний проміжок часу» [13, с. 76]. Це слушна думка, оскільки працівник, метою діяльності якого службово кар'єра, безперечно буде прагнути досягти професійного удосконалення та професійної ефективності у діяльності.

Є. О. Савельєва, досліджуючи ефективність професійної самореалізації працівників банківських установ на основі кореляційного аналізу показників співвідношення професійної ефективності з їх індивідуально-психологічними характеристиками, засвідчила про те, що незалежно від віку, посади, статі, усі вони «володіють здатністю швидко аналізувати інформацію; емоційною стабільністю; відповідальністю; бажанням вчитися і розвиватися; вмінням вести переговори; здатністю запам'ятовувати великий обсяг інформації; бажанням самореалізуватися і бути частиною компанії з власною корпоративною культурою» [14, с. 151].

Питання досягнення професійної ефективності постає і у сфері публічного та соціального управління. Корисний досвід у цьому напрямку має Національне Агентство України з питань державної служби (НАДС), яке разом з Маріупольським державним університетом запровадили короткострокову програму «Професійна ефективність на державній службі та в органах місцевого самоврядування», основною метою якої є підвищення загального професійного рівня державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, поглиблення та оновлення теоретичних знань, розвиток практичних умінь і навичок, необхідних державним службовцям для ефективної професійної діяльності в умовах реформування системи державного управління. Основними компетентностями, які передбачено сформувати у здобувачів освіти для набуття професійної ефективності, є наступні: професійні знання; виконання на високому рівні поставлених завдань; впровадження змін; командна робота та взаємодія; комунікація та взаємодія; прийняття ефективних рішень; управління організацією роботи та персоналом [15].

Н. Ржевська пропонує при оцінюванні освітнього процесу в аспекті професійної ефективності враховувати, по-перше, реально затребувані роботодавцями компетентності; по-друге, здобувач освіти повинен чітко розуміти мету та хід оцінювання; по-третє, усі учасники освітнього процесу мають розуміти значущість компетентностей для професійної реалізації і, по-четверте, методи оцінювання повинні відповідати поставленій меті, бути інноваційними, професійно обґрунтованими [12, с. 167].

Українська дослідниця Т. Г. Коломоець пропонує визначати соціальну ефективність професійної діяльності як «кількісно-якісне співвідношення мотиваційних чинників професійної діяльності з понесеними витратами та отриманими результатами, що визначають зміст, характер, напрямок та перспективи такої діяльності з позиції її соціальної значимості» [8, с. 58-59]. А соціальну значимість професійної діяльності Т. Г. Коломоець визначає як складову соціального ефекту та поділяє на внутрішню та зовнішню, що дозволяє оцінювати як особистісні так і суспільні соціальні результати. І тому можна погодитися з нею у тому, що «з одного боку, соціальна ефективність професійної діяльності спрямовується на акумулювання внутрішнього потенціалу індивіда реалізовувати свої професійні знання, навички, здібності в межах своєї професії та спеціальності, а з іншого боку, ефективна професійна діяльність індивіда приносить користь не тільки йому, але й оточуючим в суспільстві, що може проявлятися в користі результатів його праці для тих чи інших членів суспільства (зовнішній ефект). Обидві складові і становлять єдиний механізм існування соціальної ефективності професійної діяльності в сучасному суспільстві» [8, с. 58-59].

Отже поняття «соціальна ефективність» і «професійна ефективність» є широко використовуваними у наукових текстах для позначення рівня професійних якостей працівників, які здійснюють трудову діяльність у різних сферах суспільства і у різних формах: колективній, груповій чи індивідуальній. Між тим *соціальна ефективність* зазвичай стосується впливу діяльності або проекту на суспільство в цілому. Вона враховує, як результати роботи сприяють покращенню життя людей, розвитку громади, вирішенню соціальних проблем різних соціальних спільнот чи домогосподарств. Так, наприклад, соціально-ефективний проект може зменшити бідність, покращити доступ до освіти або здоров'я. Натомість *професійна ефективність* стосується продуктивності та якості виконання конкретних завдань у рамках професійної діяльності. Вона вимірюється через результати роботи, дотримання термінів, якість виконання завдань та здатність до інновацій.

Однак ці два поняття: і соціальна, і професійна діяльність тісно пов'язані між собою: професійна ефективність може сприяти соціальній ефективності, якщо, наприклад, працівники реалізують проекти, які мають позитивний вплив на громаду. Навпаки, соціальна ефективність може підвищувати мотивацію та залученість працівників, що також покращує їхню професійну ефективність. І тому, на нашу думку, доречним є введення у категоріальний апарат соціології терміну "*соціально-професійна ефективність*", яка у своїй структурі поєднує і соціальну і професійну характеристики ефективності.

За своїм змістом *соціально-професійна ефективність* може бути схарактеризована як ступінь досягнення особою поставлених професійних цілей, яка враховує як індивідуальні, так і соціальні фактори, оскільки вона визначає ступінь досягнення індивідом чи групою поставлених цілей у межах певної соціальної чи професійної діяльності. Вона є показником того, наскільки вдало використані ресурси та можливості для досягнення запланованих результатів, враховуючи інтереси як окремої людини, так і суспільства в цілому. *Сутність соціально-професійної ефективності* полягає у поєднанні особистісних якостей (компетентність, професійні знання, навички, мотивація) та соціальних умов (робоче середовище, підтримка, доступ до ресурсів), які сприяють або обмежують досягнення ефективних результатів. Отже соціально-професійна ефективність — це складна соціологічна категорія, що охоплює результати діяльності особи в професійній сфері, а також її взаємодію з соціальним середовищем, оскільки вона за своєю метою, змістом і кінцевим результатом спрямована на створення доданої цінності як для суспільства в цілому, так і для окремих організацій. Ця взаємозалежність відображає синергію між досягненням соціальних цілей і професійних результатів, забезпечуючи розвиток суспільного добробуту та підтримуючи стійкість і конкурентоспроможність організацій та їх працівників у мінливому соціальному та професійному середовищі.

Наукова доцільність запровадження та використання терміну «соціально-професійна ефективність» у соціології управління та соціології освіти може бути обґрунтована на основі таких її характеристик, як:

(1) *комплексність*, оскільки це поняття поєднує в собі два важливі аспекти - соціальний вплив і професійну продуктивність, що дозволяє комплексно підійти до аналізу впливу професійної діяльності на суспільство і навпаки;

(2) *актуальність*, так як у сучасному світі важливо оцінювати не лише результати роботи, а й їхній вплив на громаду, а відтак це поняття може допомогти у формуванні більш відповідаль-

ної професійної етики, що є вкрай актуальним у сучасному мінливому світі;

(3) *суспільна корисність*, оскільки соціально-професійна ефективність може стати корисним критерієм для оцінки соціальних проектів, що враховують потреби суспільства і сприяють його розвитку;

(4) *міждисциплінарність* тому, що це поняття може стати містком між соціологією, економікою, менеджментом та іншими науками, що досліджують вплив професійної діяльності на соціальні процеси, що сприятиме міждисциплінарному підходу при дослідженні професійної підготовки фахівців для різних галузей народного господарства країни;

(5) *адаптивність*, так як у експоненціальному світі, де соціальні умови та професійні вимоги постійно змінюються, пришвидшується технологізація та цифровізація, це поняття дозволяє більш гнучко реагувати на виклики і потреби, а відтак більш адекватно відображає адаптивність фахівців до прискореного соціально-економічного розвитку.

З'ясування змісту, сутності та основних характеристик соціально-професійної ефективності дозволяє визначити її структуру, до якої доцільно віднести наступні компоненти: а) *професійні навички* (кваліфікація та знання, характер виконання професійних завдань і обов'язків); б) *продуктивність* (ступінь ефективності виконання працівником своїх професійних обов'язків); в) *соціальні навички та відносини* (комунікація та взаємодія з іншими; здатність працювати в команді); г) *етичні аспекти* (дотримання професійних етичних норм; відповідальність і добропорядність у відносинах з колегами та клієнтами); д) *особистісний розвиток* (постійне навчання та самовдосконалення; здатність адаптуватися до змін); є) *вплив на суспільство* (позитивний або негативний вплив професійної діяльності на суспільство в цілому; участь у соціальних проектах та ініціативах; внесок у розвиток громади або галузі). Звісно, що запропонована структура не є остаточною, вона потребує свого удосконалення в залежності від галузевого контексту використання терміну «соціально-професійна ефективність».

Висновки та перспективи подальших пошуків. Здійснений науковий аналіз змісту, структури, чинників та критеріїв *соціально-професійної ефективності* як соціологічної категорії уможливило висновок про те, що вона є інтегративною характеристикою працівника чи організації (установи, підприємства, бізнес-структури), яка поєднує успішність їх професійної діяльності з досягненням соціально значущих цілей. Вона вказує на здатність організацій чи індивідів одночасно досягати високих результатів у професійній сфері та робити позитивний внесок у розвиток громади

чи суспільства. У сучасних умовах глобальних викликів, соціально-професійна ефективність постає як ключовий інструмент забезпечення здатності фахівців ефективно функціонувати в складних соціально-економічних реаліях.

Концепція соціально-професійної ефективності виходить за межі традиційного розуміння професійної результативності чи соціальної ефективності, інтегруючи індивідуальні досягнення суб'єктів суспільно-корисної діяльності та її вплив на суспільство. Соціально-професійна ефективність здатна мобілізувати та формувати відповідні моделі професійної поведінки, в яких враховуються як індивідуальні потреби фахівця, так і стратегічні цілі розвитку суспільства. Запропонована концепція соціально-професійної ефективності демонструє комплексний підхід до оцінки професійної діяльності, який передбачає аналіз не лише її кількісних показників, але й якісних, які визначаються соціальним контекстом та суспільним результатом. Тому, вкрай важливо розробляти й впроваджувати методологію оцінки соціально-професійної ефективності для різних галузей професійної діяльності, що дозволить створити більш гнучку та адаптивну систему професійної підготовки та розвитку кадрів.

Подальші наукові розвідки у цьому контексті передбачають звернення до питань розробки комплексної методології вимірювання соціально-професійної ефективності, дослідження її впливу на різні сфери суспільного життя, а також вивчення механізмів її формування та розвитку в умовах цифрової трансформації суспільства.

Література

1. Bohm P. Social Efficiency. A Concise Introduction to Welfare Economics. *Red Globe Press London*. 1987. DOI: 10.1007/978-1-349-18786-7
2. Lefebvre L., Vietorisz T. The Meaning of Social Efficiency. *Review of Political Economy*. 2007. 19(2). 139–164. DOI: 10.1080/09538250701256672
3. Fene F., Serván-Mori E., Mendoza M.Á., Chivardi C., Reyes-Morales H., Nigenda G. Measuring and analysing social efficiency in the production of maternal health services in Mexico, 2008–15, *Health Policy and Planning*. 2020. 35(8). 889–899. DOI: 10.1093/heapol/czaa055
4. Terziev V. Social Efficiency as a Measure of Social Activities. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*. 2019. V(14). August. Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3449899>
5. Hang Cao, Wang L.F.S. Social efficiency of entry in a vertically related industry revisited. *Economics Letters*. 2020; July: Volume 192. DOI: 10.1016/j.econlet.2020.109200
6. Arefin M. R., Kabir K.M.A., Jusup M. et al. Social efficiency deficit deciphers social dilemmas. *Scientific Reports*. 2020. 10. 16092. DOI: 10.1038/s41598-020-72971-y
7. San-Jose L., Retolaza J.L., Lamarque E. The Social Efficiency for Sustainability: European Cooperative

Banking Analysis. Sustainability. 2018. 10(9). 3271. DOI: 10.3390/su10093271

8. Коломоець Т. Г. Соціальна ефективність професійної діяльності фахівців корекційних закладів освіти України (на прикладі Дніпропетровської області): дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук; Кривий Ріг: Криворізький державний педагогічний університет; 2015. DOI: 10.31812/123456789/4344

9. Ядранський Д.М. Соціальна ефективність та результат трудового процесу. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2012. (1). С. 40–44.

10. Туленков М.В. Теорія організаційної взаємодії: Підручник. Київ.: ІПК ДСЗУ; 2011.

11. Економічна енциклопедія: У трьох томах; Т1 / Редкол.: Мочерний С.В. (відп ред.) та ін.; Київ: Видавничий центр «Академія»; 2000; 864 с. URL: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/entsiklopediya/63-s/2667-sotsialna-efektivnist> (дата звернення: 15.11.2024)

12. Ржевська Н. Професійна ефективність майбутніх фахівців у сфері комерції. Збірник наукових праць: Розділ 1. Педагогіка. Вип. 25 (2–2018) Частина 1. С. 167–173. DOI: 10.32626/2309-9763.2018-25-1.167-173

13. Гуменюк Г. В. Професійна успішність, ефективність праці та професійне здоров'я: шлях психологічного пошуку. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*, 2019. С. 73–77. URL: <https://jhealth.donnu.edu.ua/article/view/7504>

14. Савельєва Є. О. Дослідження ефективності професійної самореалізації працівників банківських установ. *Психологія та соціальна робота*. 2020. 2 (52). С. 144–154. DOI: 10.18524/2707-0409.2020.2(52).225435

15. Професійна ефективність на державній службі та в органах місцевого самоврядування. НАДС. Портал управління знаннями. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses/profesiina-efektyvnist-na-derzhavnii-sluzhbi> (дата звернення: 15.11.2024)

Анотація

Лобанова А. С., Рекало А. С. Соціально-професійна ефективність як соціологічна категорія: зміст, структура і критерії визначення. – Стаття.

У статті здійснено комплексне теоретико-методологічне дослідження соціально-професійної ефективності як соціологічної категорії, її змісту, структури та критеріїв визначення. На основі системного аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових джерел розкрито сучасні підходи до розуміння соціальної та професійної ефективності, виявлено їх взаємозв'язок та особливості прояву в різних сферах суспільної діяльності. Авторами обґрунтовано наукову доцільність введення в категоріальний апарат соціології терміну "соціально-професійна ефективність" як інтегративної характеристики, що поєднує успішність професійної діяльності з досягненням соціально-значущих цілей та враховує як індивідуальні, так і суспільні фактори розвитку.

У роботі визначено та детально охарактеризовано основні властивості соціально-професійної ефективності: комплексність (поєднання соціального впливу

і професійної продуктивності), актуальність (відповідність сучасним вимогам оцінки результатів професійної діяльності), суспільна корисність (врахування потреб розвитку громади), міждисциплінарність (інтеграція підходів різних наук) та адаптивність (гнучке реагування на суспільні виклики). Запропоновано структуру соціально-професійної ефективності, яка включає шість взаємопов'язаних компонентів: професійні навички, продуктивність, соціальні навички та відносини, етичні аспекти, особистісний розвиток та вплив на суспільство. Обґрунтовано, що дана категорія має значний евристичний потенціал для розвитку соціологічної науки та може бути ефективно використана в теоретичних і прикладних дослідженнях соціології управління та соціології освіти.

Ключові слова: фахівці, професійна компетентність, соціально-професійна ефективність, професійна діяльність, освіта, продуктивність, суспільна корисність, суспільний розвиток.

Summary

Lobanova A. S., Rehalo A. S. Socio-professional efficiency as a sociological category: content, structure and criteria of definition. – Article.

The article presents a comprehensive theoretical and methodological research of socio-professional efficiency as a sociological category, its content, structure and criteria of definition. Based on a systematic analysis of national and foreign scientific sources, modern

approaches to understanding social and professional efficiency are revealed, their relationship and peculiarities of manifestation in various areas of social activity are identified. The author substantiates the scientific expediency of introducing the term “socio-professional efficiency” into the categorical apparatus of sociology as an integrative characteristic that combines the success of professional activity with the achievement of socially significant goals and takes into account both individual and social factors of development.

The paper identifies and describes in detail the main properties of socio-professional effectiveness: complexity (combination of social impact and professional productivity), relevance (compliance with modern requirements for assessing the results of professional activity), social utility (taking into account the needs of community development), interdisciplinarity (integration of approaches from different sciences) and adaptability (flexible response to social challenges). The structure of socio-professional effectiveness is proposed, which includes six interrelated components: professional skills, productivity, social skills and relationships, ethical aspects, personal development and impact on society. It is substantiated that this category has a significant heuristic potential for the development of sociological science and can be effectively used in theoretical and applied research in the sociology of management and sociology of education.

Key words: specialists, professional competence, socio-professional efficiency, professional activity, education, productivity, social utility, social development.