

понятия к различным неодушевленным объектам, как правила включает в себя характеристику труда людей, создавших этот объект или систему. Успешность неотделима от субъекта деятельности. Успешность деятельности включает в себя не только внешнюю, но и внутреннюю, собственную оценку личностью своей деятельности. Таким образом, под успешностью мы понимаем соотношение качества, скорости, своевременности исполнения трудовых обязанностей и оценку этих показателей самим работником и непосредственно связанными с этой деятельностью людьми.

Рассматривая профессиональную деятельность социального работника, можно предположить, что направленность его личности, её ценностные ориентации влияют на успешность его профессиональной деятельности, что они взаимосвязаны с успешностью социального работника, помогая расставлять приоритеты в процессе исполнения профессиональных обязанностей. Это предположение мы постарались проверить в ходе исследования успешности профессиональной деятельности социального работника.

Для определения уровня успешности нами был разработан «Оценочный лист социального работника» состоящий из 20 пунктов – предполагаемых показателей успешности деятельности социального работника. В этот список вошли формальные показатели, оценка способности организовать рабочий процесс, показатели исполнения функций социального работника, личное отношение работника к труду и умение построить отношение с клиентом. Полученные с помощью данной анкеты результаты были проверены на способность разделять выборку и надежность, для анализа были отобраны наиболее валидные показатели.

Для диагностики ценностной сферы социального работника применялся Опросник терминальных ценностей И.Г.Сенина, который позволяет увидеть значимость не только отдельных ценностей, но и сфер жизнедеятельности, где эти ценности могут реализовываться.

Полученные данные обрабатывались с помощью программного пакета Statistica 5.5, использовался U-критерий Манна-Уитни и коэффициент корреляции Спирмена.

В исследовании приняли участие 138 социальных работников отделений социального обслуживания на дому. Все социальные работники являлись женщинами. В ходе исследования, выборка была разделена по возрасту на четыре группы, исходя из общепринятых периодизаций и некоторых социально-демографических особенностей, характеризующих выделенные периоды: 1) до 35 лет (21 человек); 2) от 35 до 45 лет (33 человек); 3) от 45 до 55 лет (44 человек); 4) старше 55 лет (40 человек).

По U-критерию Манна-Уитни были выявлены различия по показателям методики оценки терминальных ценностей только между группой социальных работников до 35 лет и другими группами.

Так, выяснилось, что значимость сферы профессиональной жизни у социальных работников до 35 лет меньше, чем у работников 35-45 лет ($p < 0.01$) и 45-55 лет ($p < 0.001$). Это объясняется тем, что еще недостаточно сформирована профессиональная идентичность, нет четкой ориентации на реализацию в профессии, основной акцент падает на получение образования и семейные отношения.

Также для представителей самой младшей возрастной группы работников характерно меньшее, чем для работников 45-55 лет, придание значимости таким ценностям, как социальный престиж ($p < 0.01$), креативность ($p < 0.05$), активные социальные контакты ($p < 0.01$), а также сфера общественной жизни ($p < 0.01$). Кроме того, у молодых работников значимость ценности социальный престиж меньше, чем для работников самой старшей группы (более 55 лет) ($p < 0.01$). Подобный результат согласуется с предыдущим выводом, о том, что для молодых социальных работников приоритетами является не самореализация в профессии, общественной жизни, а ориентация в большей степени на личные интересы. Тем более, что для молодых работников профессия часто отходит на второй план, и является удобной подработкой.

Корреляционный анализ внутригрупповых связей показал, что в структуре показателей существуют и отрицательные, и положительные взаимосвязи, но последних значительно больше.

«Способность в сжатые сроки справляться с большим объемом работы и быстро осваивать новые операции» положительно взаимосвязана с терминальной ценностью достижения в трех возрастных группах, до 35 лет, 35–45 лет, старше 55 лет. В 45–55 лет значимость достижений не имеет взаимосвязи со стремлением успеть сделать как можно больше. Это может быть связано с тем, что на данном возрастном этапе работа оказывается наиболее значимой, так как дети уже выросли, другую работу найти сложно.

«Участие в повышении эффективности социальной помощи на дому» положительно взаимосвязано с ценностью достижения и сферой профессиональной жизни для всех групп кроме работников 35-45 лет.

В свою очередь значимость ценности достижения сочетается с высоким баллом по показателю «Способность справляться в сжатые сроки с большим объемом работы» в группах до 35 лет, 35–45 лет и старше 55 лет. В двух последних группах выявлена взаимосвязь между значимостью материального положения и оценкой способности планировать и организовывать свою работу.

Это же показатель в группах 35–45 лет и более 55 лет связан со значимостью сфер профессиональной и общественной жизни. Умение найти подход к клиенту сочетается с высокой значимостью материального положения у представителей 35–45 лет. Материальное положение в этих группах также связано с оценкой способности планировать и организовывать свою работу, своевременность выполнения работы.

В крайних возрастных группах значимость материального положения также положительно взаимосвязана с удовлетворенностью клиентов.

Стремление много работать положительно взаимосвязано с ценностью «Развитие себя» и «Духовное удовлетворение» в группах 35–45 лет и старше 55 лет.

В этих же группах имеется положительная взаимосвязь между творческим подходом к работе и ценностями «Активные социальные контакты», «Развитие себя», сферой профессиональной жизни и сферой увлечений. В группах 35–45 и 45–55 лет самооценка этого показателя взаимосвязана с креативностью и достижениями.

Помимо схожих взаимосвязей в группах выявлены и противоположные. Например, для работников 45-55 лет умение слышать и понимать положительно взаимосвязано с общим баллом опросника терминальных ценностей. Количество баллов в данном случае может характеризовать общую напряженность мотивационной сферы, то, насколько человек вообще имеет потребности и желание чем-то обладать. Таким образом, можно предположить, что общая напряженность мотивационной сферы способствует тому, что эта категория социальных работников стремится прислушаться к другому человеку, в то время как у работников до 35 лет эти показатели противоположны, то есть молодые работники вероятнее всего стремятся реализовать свои потенциалы в других сферах жизнедеятельности человека, а в социальные работники идут скорее всего не по зову души, а ввиду сложившихся обстоятельств. Соответственно, среди социальных работников оказываются люди такого возраста, которые скорее всего имеют не очень большие амбиции по жизни.

Самооценка умения найти подход к клиенту положительно взаимосвязана со значимостью сферы увлечений, но только для работников 35–45 лет, для работников же до 35 лет – связь отрицательная. То есть можно предположить, что социальные работники до 35 лет не имеют выраженных увлечений, или наоборот сильно увлекаются, что им нет дела до чувств и состояний клиента.

Интересно посмотреть, каким образом распределяются наиболее систематизирующие показатели. В самой «младшей» группе эта структура не выражена, и определяется, прежде всего, значимостью терминальной ценности «Достижение». В возрасте 35-45 лет

структура взаимосвязей становится более плотной, систематизирующими признаками выступают активность в мероприятия центра, творческий подход к работе, возможность поощрения и, в меньшей степени, способность организовать свою работу. В группе 45-55 лет структура снова становится более диффузной и разреженной. На первый план выходят стремление к повышению эффективности социального обслуживания и творческие аспекты работы. В возрасте старше 55 лет творческий подход немного начинает уступать стремлению повышать эффективность деятельности, выступая наравне со стремлением много работы и умением в сжатые сроки быстро справиться с большим объемом работы.

Таким образом, подтверждается основное предположение исследования, что существует взаимосвязь между терминальными ценностями успешностью профессиональной деятельности социального работника, причем особо эта взаимосвязь выражена в возрасте 35-45 лет и старше 55 лет. Причины таких проявлений могут быть заложены в двух моментах.

– Особенности возраста и приоритетные виды деятельности и сферы жизнедеятельности. Вероятно в возрасте до 35 лет, ценностная сфера ориентирована на решение других задач, возможно, еще идет формирование приоритетов, корректировка их с действительностью, а в возрасте 45-55 лет взаимосвязь блокируется ввиду выхода на первый план проблем скорого выхода на пенсию и сложностей в поиске другой работы. А также на это возраст приходится взросление детей работников, когда внимание переключается на решение внутрисемейных проблем.

– Особенности поколения, т.е. в те ценностные ориентации и приоритеты, что были заложены в сензитивном периоде и свойственны человеку на протяжении всей жизни.

В результате проведенного анализа можно сказать, что все 8 ценностей выделенных авторами методики ОТеЦ-2 взаимосвязаны с какими-либо показателями успешности. Причем главная тенденция – это присутствие преимущественно положительной взаимосвязи, которая говорит о том, что чем выше интенсивность мотивационной сферы, заинтересованность в чем-либо у конкретного работника, тем выше его успешность в исполняемой им работе. Этот вывод подтверждает предыдущие исследования, в которых обозначалось, что профессионально важные качества могут компенсироваться за счет высокой мотивации.

Литература

1. Албегова, И. Ф. Исследование мотивации социальных работников / И. Ф. Албегова. // Социологические исследования. – 2005. – № 1. – С. 78-81.
2. Александрова, О. В. Психология социальной работы / О. В. Александрова, О. Н. Боголюбова, Н. Л. Васильева; под ред. М. А. Гулиной – СПб.: Питер, 2004. – 351 с.
3. Ананьев, Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б. Г. Ананьев. – М.: Директ-Медиа, 2008. – 134 с.
4. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
5. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Л. И. Божович; под ред. Д. И. Фельдштейна. — Москва; Воронеж: Ин-т практической психологии, 1995.
6. Ярская-Смирнова, В. Н. Современная энциклопедия социальной работы / В. Н. Ярская-Смирнова. – М.: РГСУ, 2008. – 406с.
7. Васильева, Н.Ю. Психологически портрет социального работника / Н. Ю. Васильева. // Социальная работа. – 1992. – № 5.
8. Григорьев, С.И. Социология в подготовке и деятельности специалистов по социальной работе в России: учебное пособие для студентов вузов и практических работников / С. И. Григорьев, Л. Г. Гусякова. – Барнаул, 2001. – 143 с.

9. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтельев. – Л.: ЛГУ, 1979. – 220 с.
10. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
11. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: Институт практической психологии, 2003. – 456с.
12. Кулебякин, Е. В. Психология социальной работы: учебное пособие / Е. В. Кулебякин. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004. – 86 с.
13. Мальцев, В. А. Профессиональная система ценностей социального работника / В. А. Мальцев. // Сибирская психологии сегодня. Сборник научных трудов. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2002.
14. Мудрик, А. В. Социальная педагогика: учебник / А. В. Мудрик; 5-е изд. доп. – М.: Академия, 2005. – 200 с.
15. Павленок, П. Д. Основы социальной работы: учебник / П. Д. Павленок; Отв. ред. П. Д. Павленок. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 368 с.
16. Павленок, П. Д. Теория, история и методика социальной работы: учебное пособие / П. Д. Павленок. – М.: Дашков и К, 2006. – 473 с.
17. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов; отв. ред. А. Д. Глаточкин. – М.: АН СССР, Ин-т психологии., 1986. – 254 с.
18. Романов, П. В. Стратегия кейс-стади в исследовании социальных служб / П. В. Романов. // Социологические исследования. – 2005. – №4 – С. 101-110.
19. Сенин, И. Г. Опросник терминальных ценностей-2 / И. Г. Сенин. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1999. – 19 с.
20. Социальная работа: теория и практика: учеб. пособие. / Отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 427 с.
21. Справочник специалиста по охране труда. – 2009. – №1. – С. 128.
22. Суркова, И. Ю. Факторы социально-психологической адаптации военнослужащих в контексте моделей социальной работы / И. Ю. Суркова. // Медико-биологические и психолого-педагогические аспекты адаптации и социализации человека. – Волгоград: ВолГУ, 2003.
23. Толочек, В. А. Современная психология труда: учебное пособие / В. А. Толочек. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
24. Фирсов, М. В. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – М.: Издательский центр «Академия», 2002.
25. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности: репр. воспр. текста издания 1982 г. / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 2007. – 192 с.
26. Шмелева, Н. Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: учебное пособие / Н. Б. Шмелева. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. – 196 с.

Correlation of terminal values and success of activities of social workers of all ages

Annotation: *There is research, how terminal values and the success of professional activities correlate, depending on age.*

Keywords: *social worker, social work, terminal values, success of professional activities, indicator of success.*