

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ С РАЗЛИЧНЫМ СТРЕМЛЕНИЕМ К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ

В. А. ДВОРЕЦКАЯ¹⁾

¹⁾Республиканский институт высшей школы, ул. Московская, 15, 220007, г. Минск, Беларусь

Аннотация. Социальная работа является сложным процессом, который требует глубоких знаний в области теории управления, экономики, психологии, социологии, педагогики, медицины, правоведения и т. д. Эффективность социальной работы зависит не только от уровня подготовки и опыта специалиста по социальной работе, но и от особенностей его личности. Рассмотрены основные требования, предъявляемые к социально-личностному и профессиональному портрету специалиста по социальной работе в современном обществе. Определены критерии профессиональной пригодности работников социальной сферы, что может быть полезным для анализа формирования профессиональной компетентности будущего специалиста по социальной работе. Проведено исследование некоторых личностных качеств специалистов по социальной работе. Выявлено, что большинство респондентов стремятся к карьерному росту (планируют стать методистами по социальной работе или руководителями организаций, оказывающих социальные услуги) и считают необходимым постоянно совершенствоваться в профессиональной деятельности, независимо от того, есть ли перспектива карьерного роста.

Ключевые слова: специалист по социальной работе; личностные качества; карьерный рост; социальная сфера; профессиональная пригодность.

PERSONAL QUALITIES OF SOCIAL WORK SPECIALISTS WITH DIFFERENT ASPIRATIONS FOR CAREER GROWTH

V. A. DVORETSKAYA^a

^aNational Institute for Higher Education, 15 Maskowskaya Street, Minsk 220007, Belarus

Abstract. Social work is a complex process that requires deep knowledge in the field of management theory, economics, psychology, sociology, pedagogy, medicine, law, etc. The effectiveness of social work depends not only on the level of training and experience of a social work specialist, but also on characteristics of his personality. The main requirements to the socio-personal and professional portrait of a social workers in modern society are considered. The criteria of professional suitability of social work specialists are determined, which can be useful for analysing the formation of the professional competence of a future social workers. The research of some personal qualities of social work specialists has been carried out. It was found that the majority of respondents strive for career growth (they plan to become social work methodologists or heads of one of organisations providing social services) and consider it is necessary to constantly improve in professional activity, regardless of whether there is a prospect of career growth.

Keywords: social work specialist; personal qualities; career growth; social sphere; professional suitability.

Образец цитирования:

Дворецкая ВА. Личностные качества специалистов по социальной работе с различным стремлением к карьерному росту. Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. 2024;3:75–82. EDN: QQRVUS

For citation:

Dvoretzskaya VA. Personal qualities of social work specialists with different aspirations for career growth. *Journal of the Belarusian State University. Philosophy and Psychology*. 2024;3:75–82. Russian. EDN: QQRVUS

Автор:

Виктория Александровна Дворецкая – заместитель начальника управления воспитательной работы с молодежью.

Author:

Viktoria A. Dvoretzskaya, deputy head of the management of educational work with youth.
dvoreckayavika@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-7212-4094>

Введение

Сегодня большое внимание уделяется изучению личностных качеств специалистов различных профессий. Немаловажным остается и вопрос влияния данных особенностей на карьерный рост человека. Цель настоящего исследования заключается в анализе личностных качеств специалистов по социальной работе, способствующих или препятствующих их карьерному росту. Актуальность статьи обусловлена интересом современной науки к теме личности, а также различиями в теориях личности в отечественной и зарубежной психологии.

В ходе изучения научной литературы было выяснено, что теория личности состоит из гипотез формирования личности. Современные теории личности можно условно разделить на два основных класса: 1) теории личности, в которых личность рассматривается как индивидуальность (А. Маслоу, Э. Эриксон, Дж. Келли); 2) теории личности, в которых изучаются классы людей (К. Юнг, Г. Айзенк, Г. Олпорт).

Профессиональная деятельность органически вплетена в жизнеустройство личности. Анализ жизненного пути человека позволяет выделить этапы его профессиональной карьеры с учетом восходящей и нисходящей фаз развития, влияния социально-экономических и личностных факторов [1, с. 18]. Карьера формируется «в пространстве процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обуславливается развитием саморефлексии» [2, с. 153]. На протяжении долгих лет она выступает средством развития человека и инициирует количественные и качественные (как позитивные, так и негативные) преобразования личностных характеристик.

В современном мире динамичная карьера считается осязаемым результатом успешной профессиональной деятельности. Принято различать карьерный рост как процесс, в котором ведущую позицию занимает сам субъект, и как процесс, в котором более активную роль играет человек, продвигающий другого человека по карьерной лестнице. В первом случае можно говорить о внутренней мотивации личности, во втором случае – о практике стимулирования человека или управления его деятельностью¹. При классификации сотрудников с точки зрения их карьерной перспективности полезно использовать такие

критерии, как потенциал продвижения и уровень текущей профессиональной компетенции². Карьерный потенциал подразумевает скрытые или ярко выраженные резервные способности личности, необходимые для построения успешной карьеры.

Становление карьеры происходит под влиянием факторов, которые определяют способы, методы и скорость достижения результата. Важными условиями этого процесса являются осознание человеком цели своей профессиональной деятельности, планирование карьеры и желание реализовать личностный потенциал. Востребованные сотрудники имеют средний или высокий уровень притязаний, у них преобладают профессионально значимые мотивы, которые находятся в балансе с когнитивным и социально-нравственным компонентами мотивации. Такие работники являются дисциплинированными и всегда придерживаются стандартов профессиональной этики [3, с. 26].

Что касается специалистов по социальной работе, то можно назвать такие личностные качества, способствующие их карьерному росту, как аккуратность, чистоплотность, вежливость, эмпатия, высокий социальный интеллект, открытость, коммуникабельность, терпение, стрессоустойчивость [4, с. 32–43]. Кроме того, работники данной сферы должны обладать умением поддержать любого человека в сложной ситуации и быть готовыми всегда прийти на помощь. Ряд исследователей (Л. Д. Дёмина, Е. И. Холостова) выделяют следующие группы качеств социального работника: психологические характеристики, которые являются частью способности к этому виду деятельности; психоаналитические качества, направленные на совершенствование социального работника как профессионального специалиста; психолого-педагогические качества, ориентированные на создание эффекта личного обаяния [5, с. 160].

Обобщая вышесказанное, можно отметить, что для успешного карьерного роста специалисту по социальной работе необходимо владеть соответствующими его квалификации методиками, знать нормативно-правовые особенности деятельности, понимать психологию клиентов и уметь организовать общение с ними.

Материалы и методы исследования

Выборочную совокупность составили 100 социальных работников территориальных центров социального обслуживания населения г. Минска в возрасте 25–40 лет. Они были разделены на две группы. В группу 1 вошли 63 специалиста, стремящихся к ка-

рьерному росту. Группу 2 составили 37 человек, для которых карьерный рост не важен.

Эмпирическое исследование выполнялось в два этапа. На первом этапе формулировались цель, задачи, объект и предмет исследования, проводился тео-

¹Бабосов Е. М., Вайнилович Э. Т., Бабосова Е. С. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов вузов по спец. «менеджмент». Минск : ТетраСистемс, 2012. С. 66.

²Там же. С. 67.

ретический анализ и обобщалась психолого-педагогическая литература по проблеме, определились база исследования и группы испытуемых, осуществлялся подбор необходимого психодиагностического инструментария. Второй этап состоял из проведения исследования, обработки и интерпретации полученных данных, формулирования выводов.

Перед началом проведения исследования осуществлялось наблюдение за специалистами по социальной работе в целях анализа их индивидуальных качеств и желания продвигаться по карьерной лестнице. Выяснено, что 63 респондента (63 %) стремятся к карьерному росту (планируют стать методистами по социальной работе или руководителями организаций, оказывающих социальные услуги) и считают необходимым постоянно совершенствоваться в профессиональной деятельности, независимо от того, есть ли перспектива карьерного роста.

Основными теоретическими методами исследования стали анализ и обобщение психолого-педагогической литературы по изучаемой теме. В качестве эмпирических методов использовались опрос и анкетирование. Методами обработки и интерпретации данных выступили методы количественного и качественного анализа. Выявление различий между группами специалистов происходило с помощью *U*-критерия Манна – Уитни.

При исследовании использовались следующие методики: тест межличностных отношений (*interpersonal diagnosis of personality*) Т. Лири в адаптации Л. Н. Собчик, тест С. Райдаса, методика Б. Н. Смирнова, шкала явной тревожности для детей (*the children's form of manifest anxiety scale*) в адаптации А. М. Прихожан, методика диагностики мотивационной структуры личности В. Э. Мильмана, методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко.

Результаты и их обсуждение

Для исследования типов межличностных отношений у специалистов по социальной работе был ис-

пользован тест межличностных отношений Т. Лири. Полученные результаты отражены на рис. 1.

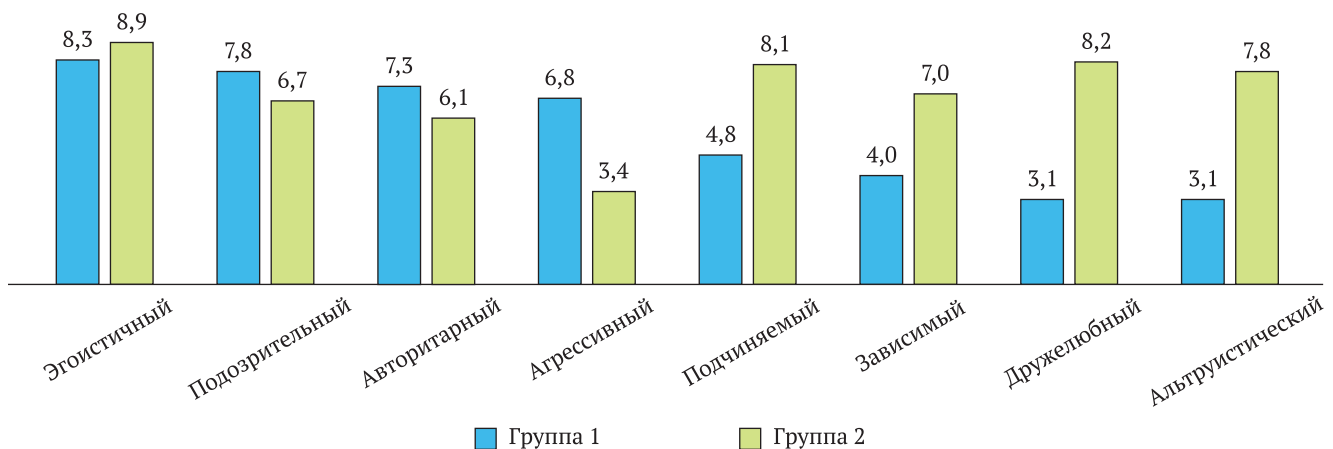


Рис. 1. Типы межличностных отношений у специалистов по социальной работе, баллы

Fig. 1. Types of interpersonal relationships among social work specialists, points

Определено, что у изучаемой выборки специалистов доминирует эгоистичный тип межличностных отношений. Он проявляется в наличии у человека таких черт, как уверенность в себе, независимость, деловитость, иногда эгоистичность и черствость. Такие специалисты ориентированы на себя и склонны к соперничеству. Кроме того, преобладающими являются подозрительный и авторитарный типы межличностных отношений. Специалисты с первым типом межличностных отношений скептически, замкнуты и разочарованы в людях, для них характерны вербальное проявление негативизма в агрессивной форме и наличие трудностей в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения. Респонденты со вторым типом межличностных отношений энергичны, компетентны, они успешно решают рабочие

вопросы, стремятся к доминированию и независимости, берут на себя ответственность, любят давать советы и требуют уважения к себе.

Наименее распространенными среди специалистов по социальной работе выступают следующие типы межличностных отношений: агрессивный тип (опрошенным свойственны упрямство, упорство и энергичность), подчиняемый тип (для респондентов характерны скромность, робость, уступчивость, эмоциональная сдержанность, способность подчиняться, отсутствие собственного мнения и честность при выполнении обязанностей), зависимый тип (специалисты конформны, мягки, вежливы, доверчивы, склонны к восхищению окружающими, они ожидают помощи и советов), дружелюбный тип (опрошенные являются общительными, расположенными к сотрудничеству, гибкими в конфликтных ситуациях

и сознательно конформными, следуют правилам хорошего тона, проявляют теплоту и доброжелательность в отношениях, стремятся помочь, заслужить признание и любовь, чувствовать себя в центре внимания) и альтруистический тип (респондентам свойственны деликатность, доброта, сострадание, заботливость, ответственность по отношению к людям, бескорыстность и отзывчивость, они умеют подбодрить и успокоить окружающих).

Далее был вычислен индекс, необходимый для определения преобладающей оси – вертикальной (доминирование – подчинение) или горизонтальной (дружелюбие – враждебность). Индекс ориентации был выделен без учета деления на группы. Так, положительный результат, полученный по показателю «доминирование» (4,6 балла), свидетельствует о выраженном стремлении специалистов к лидер-

ству в общении. Отрицательный результат по показателю «дружелюбие» (–2,5 балла) указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешному межличностному общению.

Полученное в результате выявления различий между специалистами по социальной работе с точки зрения показателя межличностных отношений эмпирическое значение $U_{\text{эмп}} = 20,5$ находится в зоне незначимости. Соответственно, можно сделать вывод о том, что статистические различия по показателю межличностных отношений между двумя группами респондентов отсутствуют.

В целях оценки уровня уверенности в себе у специалистов по социальной работе был применен тест С. Райдаса. Полученные результаты представлены на рис. 2.

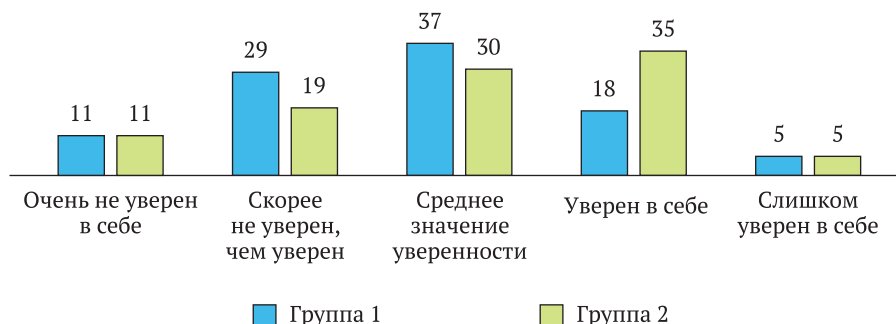


Рис. 2. Уровень уверенности в себе у специалистов по социальной работе, %

Fig. 2. Level of self-confidence among social work specialists, %

Установлено, что в группе 1 преобладают респонденты со средним уровнем уверенности в себе и незначительной неуверенностью в себе. Такие специалисты, ввиду сомнений в своей профессиональности, могут делать ошибочные выводы и принимать неудачные решения. В группе 2 преобладают специалисты с высоким и средним уровнями уверенности в себе. Они не сомневаются в своей квалификации и в том, что выполняют работу наилучшим образом, но вместе с тем часто ошибочно полагают, что задачи, легкие для них, так же легки и для других людей.

Полученное в результате выявления различий между специалистами по социальной работе с точки зрения показателя уверенности в себе эмпирическое значение $U_{\text{эмп}} = 11,0$ находится в зоне незначимости. Следовательно, можно сделать вывод о том, что статистических различий по показателю уверенности в себе у респондентов нет.

Для исследования уровня эмоциональной возбудимости у специалистов по социальной работе была применена методика Б. Н. Смирнова. Полученные результаты представлены на рис. 3 и 4.

Определено, что в группе 1 преобладают специалисты с очень высоким уровнем пластичности (а именно скорости возникновения и прекращения нервных процессов), высоким уровнем эмоциональной урав-

новешенности (респонденты сдержанны, терпеливы, немногословны и невозмутимы в ситуации стресса), средним уровнем активности и средним уровнем экстраверсии (опрошенные склонны к общению с близкими и устойчивы в достижении цели, они избегают шумных компаний и непостоянных партнеров). В группе 2 доминируют специалисты с очень высоким темпом реакций на происходящие в профессиональной деятельности ситуации, высоким уровнем пластичности и экстраверсии (респонденты принимают нововведения достаточно спокойно и подходят к выполнению обязанностей творчески).

Полученное в результате выявления различий между специалистами по социальной работе с точки зрения показателя эмоциональной возбудимости эмпирическое значение $U_{\text{эмп}} = 8,0$ находится в зоне незначимости. Соответственно, можно сделать вывод о том, что статистические различия по показателю эмоциональной возбудимости между опрошенными, стремящимися к профессиональному росту, и специалистами, для которых карьерный рост не важен, отсутствуют.

В целях оценки уровня тревожности у специалистов по социальной работе была применена шкала явной тревожности для детей, адаптированная А. М. Прихожан. Результаты исследования отражены на рис. 5.

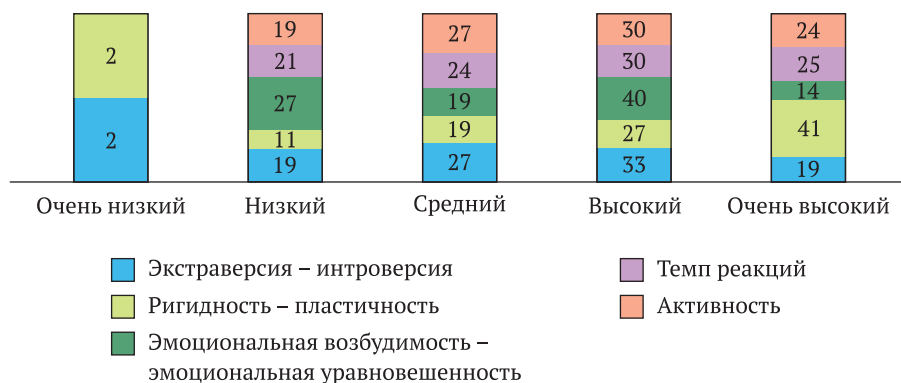


Рис. 3. Уровень эмоциональной возбудимости у специалистов по социальной работе в группе 1, %

Fig. 3. Level of emotional excitability among social work specialists in group 1, %

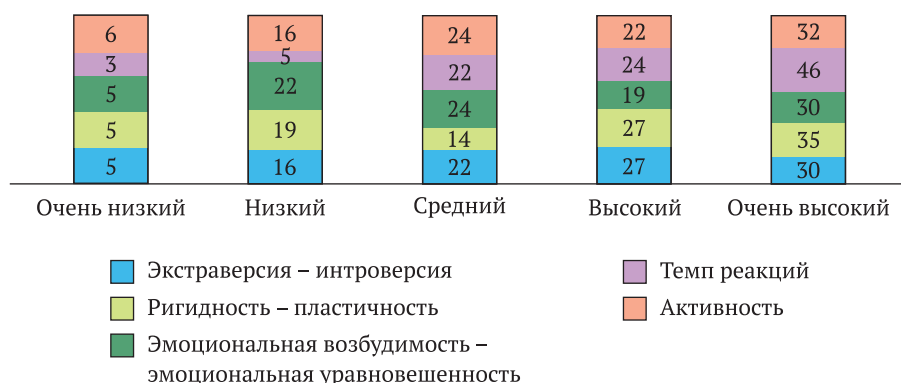


Рис. 4. Уровень эмоциональной возбудимости у специалистов по социальной работе в группе 2, %

Fig. 4. Level of emotional excitability among social work specialists in group 2, %

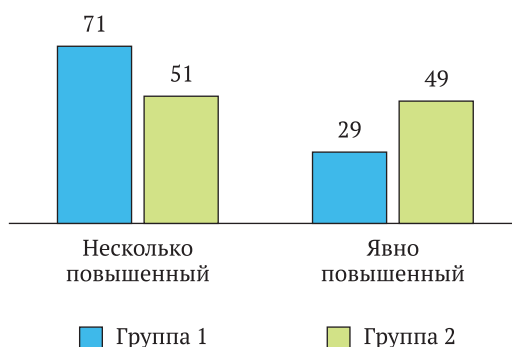


Рис. 5. Уровень тревожности у специалистов по социальной работе, %

Fig. 5. Level of anxiety among social work specialists, %

Установлено, что большинство специалистов по социальной работе, независимо от отношения к карьерному продвижению, имеют несколько повышенную тревожность. Такой уровень тревожности дестабилизирует их психоэмоциональное состояние в определенных ситуациях либо носит генерализированный характер.

Мотивационная структура личности специалистов по социальной работе была изучена с помощью методики диагностики мотивационной структуры личности В. Э. Мильмана. Полученные результаты представлены в табл. 1.

Проведенный статистический анализ показал, что существуют статистически значимые различия между специалистами по социальной работе с точки зрения мотивационной структуры личности. Респонденты из группы 1 имеют более высокие значения показателей мотивационной структуры личности, чем респон-

денты из группы 2. Наибольшая разница между среднегрупповыми значениями наблюдается по шкалам «творческая активность» (5,2 балла), «жизнеобеспечение» (4,8 балла) и «социальная полезность» (3,6 балла). Все это сказывается на стремлении специалистов к продвижению по карьерной лестнице. Оценка рабочей направленности респондентов из группы 2 указывает на их значительный творческий потенциал.

Таким образом, можно дать качественную характеристику личности специалистов по социальной работе. Люди данной профессии являются целеустремленными, но вместе с тем не имеют личной ответственности за реализацию своих планов. Они живут сегодняшним днем, однако в большей степени не удовлетворены своей настоящей жизнью. Такие специалисты убеждены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и осуществлять их.

Таблица 1

Достоверные различия показателей мотивационной структуры личности специалистов по социальной работе по шкалам на основе U-критерия Манна – Уитни

Table 1

Significant differences of indicators of motivational structure of personality of social work specialists by scales on the basis of Mann – Whitney U-test

Шкала	Среднее значение, баллы		U-критерий Манна – Уитни ($U_{\text{эмп}}$)	Уровень значимости (p)
	Группа 1	Группа 2		
Жизнеобеспечение	9,0	4,2	101,5	$\leq 0,05$
Комфорт	5,8	2,8	181,5	$\leq 0,05$
Общая активность	6,2	5,2	618,0	$\leq 0,05$
Общение	9,6	7,6	658,5	$\leq 0,05$
Социальная полезность	9,6	6,0	40,0	$\leq 0,05$
Социальный статус	7,4	5,0	559,0	$\leq 0,05$
Творческая активность	8,2	3,0	55,0	$\leq 0,05$

Примечание. $U_{\text{крит}} = 912,0$ при $p \leq 0,05$.

Для выявления уровня эмпатии и уровня эмпатических способностей у специалистов по социальной работе была использована методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко. Полученные результаты отражены на рис. 6 и 7.

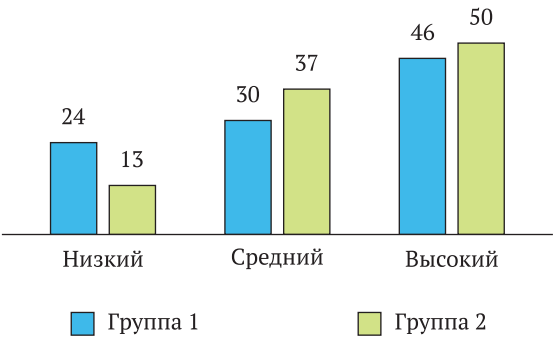


Рис. 6. Уровень эмпатии у специалистов по социальной работе, %

Fig. 6. Level of empathy among social work specialists, %

Проведенное исследование показало, что уровень эмпатии у специалистов из группы 1 значительно выше, чем у специалистов из группы 2. Кроме того, у респондентов из группы 1 наиболее выражены показатели следующих шкал: шкалы «интуитивный канал эмпатии», которая указывает на высокую способность специалистов понимать поведение людей в условиях нехватки объективной информации о них, опираясь на опыт, интуицию и не используя стереотипы; шкалы «идентификация в эмпатии», отражающей высокоразвитую способность респондентов понимать людей путем постановки себя на их место, а также способность к подражанию, легкость, подвижность и гибкость эмоций. У специалистов из группы 2 более выражены показатели шкалы «рациональный канал эмпатии», указывающей на их спонтанный интерес к бытийности людей и способность непредвзято выявлять их сущность, и шкалы «установки, способствующие или препятствующие эмпатии», которая отражает установки опрошенных, заключающиеся

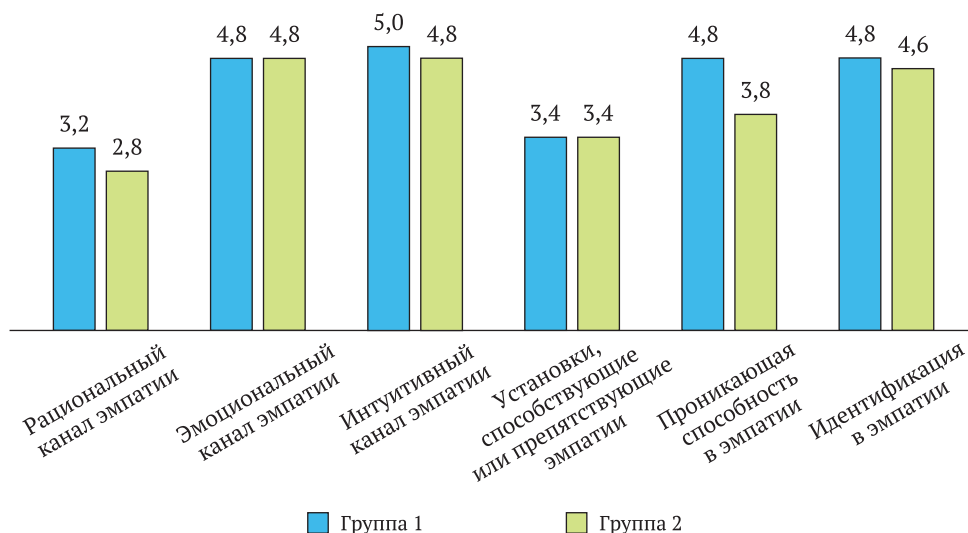


Рис. 7. Уровень эмпатических способностей у специалистов по социальной работе, баллы
Fig. 7. Level of empathic abilities among social work specialists, points

например, в избегании личных контактов, ограничении проявления любопытства к другой личности ввиду неуместности, спокойном отношении к проблемам людей. Показатели шкалы «эмоциональный канал эмпатии», указывающей на эмоциональную отзывчивость и способность опрошенных находиться на одной эмоциональной волне с окружающими –

сопереживать, соучаствовать и понимать внутренний мир, в двух группах являются одинаковыми.

Для оценки достоверных различий между специалистами по социальной работе с точки зрения эмпатических способностей применялся *U*-критерий Манна – Уитни. Результаты исследования представлены в табл. 2.

Таблица 2

Достоверные различия показателей эмпатических способностей специалистов по социальной работе по шкалам на основе *U*-критерия Манна – Уитни

Table 2

Significant differences of indicators of empathic abilities of social work specialists by scales on the basis of Mann – Whitney *U*-test

Шкала	Среднее значение, баллы		<i>U</i> -критерий Манна – Уитни ($U_{\text{эмп}}$)	Уровень значимости (p)
	Группа 1	Группа 2		
Рациональный канал эмпатии	3,2	2,8	65,0	$\leq 0,05$
Эмоциональный канал эмпатии	4,8	4,8	20,0	$\leq 0,05$
Интуитивный канал эмпатии	5,0	4,8	10,0	$\leq 0,05$
Установки, способствующие или препятствующие эмпатии	3,4	3,4	140,0	$\leq 0,05$
Проникающая способность в эмпатии	4,8	3,8	66,0	$\leq 0,05$
Идентификация в эмпатии	4,8	4,6	22,0	$\leq 0,05$

Примечание. $U_{\text{крит}} = 338,0$ при $p \leq 0,05$; $U_{\text{крит}} = 292,0$ при $p \leq 0,01$.

Проведенный анализ указывает на то, что уровень эмпатии выше у специалистов из группы 1. Кроме того, выявлено, что показатели шкал «интуитивный канал эмпатии», «проникающая способность в эмпатии» и «идентификация в эмпатии» более вы-

ражены в группе 1, а показатели шкал «рациональный канал эмпатии» и «установки, способствующие или препятствующие эмпатии» – в группе 2. Показатели шкалы «эмоциональный канал эмпатии» в исследуемых группах не отличаются.

Заключение

Личностные качества играют важную роль в достижении успеха социальными работниками. К качествам, способствующим карьерному росту специа-

листов, относятся эмоциональная отзывчивость, терпеливость, немногословность, воздержанность от гнева, невозмутимость в ситуации стресса, эмпатия,

умение слушать и понимать других, а также способность эффективно коммуницировать и устанавливать доверительные отношения с клиентами. Препятствующими карьерному росту качествами являются эгоистичность, ориентация на себя, склонность к соперничеству, подозрительность, ревность, тревожность, обидчивость, злопамятность и неуверенность в себе.

Результаты проведенного исследования указывают на то, что у специалистов, стремящихся к карьерному росту, достаточно высок уровень профессионального самосознания. Такие работники являются самоуверенными, компетентными в своей сфере деятельности, имеют профессиональный мотивационный профиль (для них ценны такие мотивы, как общая активность, творческая активность и общественная полезность), обладают способностью к самоуправлению (с преимущественным выражением показателей шкал «целеполагание» и «критерии оценки качества»), высокой степенью принятия со-

циальных норм и высоким уровнем субъективного контроля и коррекции, адекватно оценивают себя и свои профессионально важные качества. Также они готовы к постоянному обучению и развитию профессиональных навыков, чтобы быть на высоте в изменчивой и сложной сфере социальной работы.

Кроме того, специалисты, заинтересованные в карьерном росте, имеют высокий уровень эмоционального интеллекта, который состоит в эффективном управлении эмоциями и выборе верной реакции на эмоциональное состояние клиентов. Они способны сопереживать, соучаствовать, прогнозировать поведение людей в условиях нехватки информации, опираясь на опыт и интуицию, а также понимать других путем постановки себя на их место.

Специалисты по социальной работе, для которых карьерный рост не важен, обладают установками, способствующими или препятствующими эмпатии, а также спонтанным интересом к людям, позволяющим непредвзято выявлять их сущность.

Библиографические ссылки

1. Цариценцева ОП. Потенциал карьеры личности: структура и опыт диагностики. *Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета*. 2017;4:17–26.
2. Дёмин АН, Седых АБ, Седых БР. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения. *Российский психологический журнал*. 2017;14(2):151–170.
3. Братусь БС. *Психологические аспекты нравственного развития личности*. Москва: Знание; 2003. 155 с. (Новое в жизни, науке, технике. Этика; № 6).
4. Шапиро СА. *Мотивация*. Москва: ГроссМедиа; 2008. 150 с.
5. Ремизова КА. Социально-психологические основы общения в социальной работе. *Вестник университета*. 2018;4:159–162.

References

1. Tsaritsentseva OP. [Personal career potential: structure and diagnostic experience]. *Uchenye zapiski. Elektronnyi nauchnyi zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2017;4:17–26. Russian.
2. Demin AN, Sedykh AB, Sedykh BR. Standardization of the technique for measuring career self-determination. *Russian Psychological Journal*. 2017;14(2):151–170. Russian.
3. Bratus' BS. *Psichologicheskie aspekty нравstvennogo razvitiya lichnosti* [Psychological aspects of moral development of personality]. Moscow: Znanie; 2003. 155 p. (Novoe v zhizni, nauke, tekhnike. Etika; no. 6). Russian.
4. Shapiro SA. *Motivatsiya* [Motivation]. Moscow: GrossMedia; 2008. 150 p. Russian.
5. Remizova KA. Socio-psychological basics of communication in social work. *Vestnik universiteta*. 2018;4:159–162. Russian.

Статья поступила в редколлегию 29.02.2024.
Received by editorial board 29.02.2024.