

Министерство образования и науки
Российской Федерации
Национальный исследовательский
Томский государственный университет
Философский факультет

**INITIA:
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
СОЦИАЛЬНЫХ НАУК
(27–28 апреля 2018 г)**

**Материалы XX Международной
конференции молодых ученых**

Томск
2018

ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ

В.О. Титова

Научный руководитель: к.ф.н. Е.В. Сухушина

Томский государственный университет

Профессии социномического профиля традиционно привлекают внимание современных социологов, философов и социальных антропологов. Чаще всего к данному кластеру специальностей относят медицину, социальную работу и педагогику, психиатрию, психологию, классическую педагогику (дошкольную, школьную и вузовскую).

Потребность в научном, в частности, этическом и социокультурном анализе помогающих профессий также сегодня сформирована особенностями практики, прежде всего из-за социальных проблем постсоветского периода, которые рассматриваются как «проблемы моральных ценностей», связанные с разрывами в господствующей системе ценностей или девиантной их экспликацией [3. С.413].

Это одна из главных особенностей помогающих профессий, как единого кластера – система ценностей (этика) прошла долгий этап формирования и существенно трансформировалась в ходе исторического становления теории и практики профессии. Однако сохранились и общие тенденции, философско-аксиологическая основа помогающих профессии по-прежнему воплощает в себе идеалы и убеждения нравственности, гуманизма, эмпатии к ближнему и выступает в качестве своего рода основ трудовой мотивации специалистов [6. С.50].

Контекст социальных проблем вызывает к жизни появление специалистов помогающих профессий. Эти профессии характеризуются тем, что в них «средством познания другого человека и помощи ему является личность специалиста», «высокой степенью ответственности за результаты своих воздействий» [4. С.8].

Таким образом, в видах профессиональной деятельности, реализуемых в системе «человек-человек», от соблюдения специалистом этических норм во многом зависит конечный результат (благополучие, здоровье клиента, повышение качества жизни и др.). Специалист в профессиях социномического типа достаточно автономен в своей деятельности, что обуславливает необходимость дополнительной (помимо нормативно-правовой и технологической) этической саморегуляции собственного поведения. Эта регуляция не должна противоречить формальной регуляции, но должна дополнять ее, приобретая форму трудовой мотивации самого специалиста через воплощение этических принципов профессии.

Трудовая мотивация – побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких, как потребности, интересы, ценностные ориентации, с одной стороны, с другой – отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, так называемые внешние стимулы, побуждающие к трудовой деятельности. Трудовая деятельность основывается на мотивации поскольку поведение человека целенаправленное и осознанное имеет свои истоки. Это определение показывает тесную взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанную на том обстоятельстве, что управление социальной си-

стемой и человеком в отличие от управления техническими системами, содержит в себе как необходимый элемент согласование цепей объекта и субъекта управления [1. С.19].

А.Р. Фонарев характеризует три модуса человеческого бытия, которые определяют проявление и использование индивидуальных особенностей в процессе профессиональной деятельности медицинского работника [7. С.186]. Этот же подход применим к анализу проявления индивидуальных особенностей трудовой мотивации представителей других «помогающих профессий»:

– модус служения. Основное отношение к жизни – это любовь к ближнему (другим людям), что позволяет человеку выходить за пределы своих актуальных, наличных возможностей;

– модус социальных достижений. Основное жизненное отношение, прежде всего соперничество, что, однако, иногда является препятствием для успешного становления профессионала;

– модус обладания. Другой человек является только объектом, средством для достижения собственных целей, нравственные преграды отсутствуют, что делает профессионализм в идеале невозможным.

Так или иначе в большинстве помогающих профессий, как общее, в зависимости от модуса может быть сформировано определенное отношение к своей деятельности, к клиенту – объекту деятельности, что может оказать большое влияние на конечный результат деятельности специалиста помогающей профессии.

Одним из основных компонентов мотивации деятельности социальных работников, здесь мы их можем рассмотреть, как типичных представителей помогающих профессий, является социально-психологическая мотивация. В результате анализа А.Г. Максимовой выявлены следующие трудовые мотивы (в порядке приоритета респондентов) [5]:

- «Сработавшиеся коллектив»
- Хорошая обстановка в коллективе
- Теплые отношения среди сотрудников
- Положительная оценка со стороны окружающих
- Обширность контактов

Также антимотивы:

• Непонимание среди руководства видения организации работы отдельного сотрудника

- Неслаженная работа коллектива
- «Хамство» руководителей
- Порицания со стороны начальства
- Непонимание окружающими

Таким образом, мы видим, насколько важную роль представители помогающих профессий отводят коммуникационной составляющей деятельности. Поэтому для достижения высоких результатов работы специалистами помогающих профессий в научном и общественном сознании должны утвердиться в качестве объективно необходимой ценности высокая социальная значимость такого рода деятельности. Т.к. по основам анализа исследования А.Г. Максимовой это напрямую влияет на трудовую мотивацию специалистов помогающих профессий. Это делает необходимым применение для формирования основных направ-

лений, форм, стиля деятельности специалистов «помогающих» профессий этического подхода. Т.к. низкая оценка роли помогающих профессий в обществе (отсутствие престижа помогающих профессий в обществе, небольшая оплата труда специалистов, осуждение результатов деятельности представителей социальной сферы (врачей, учителей) со стороны окружающих, высокая стрессовость от работы) неизбежно ведет к тому, что требования к личностно-нравственному облику специалиста утрачивают свое принципиальное значение, а это снижает трудовую мотивацию, ведет к профессиональному выгоранию специалистов, отражаясь в его непосредственной коммуникации с клиентом или коллегами/начальством [2. С.447].

Все это в конечном итоге может привести к ущемлению человеческих прав клиента помогающих профессий, поскольку средства и методы, используемые в процессе деятельности и отношения, возникающие между специалистом и его клиентом в этом случае уже не должны будут обязательно соответствовать этическим требованиям, нормам и принципам и соответственно подвергаться этической оценке.

Вследствие этого, стоит понимать, что профессиональная этика – это не только совокупность моральных норм, утвердившихся в помогающих профессиях, но и саморефлексия самими представителями принципиально важных оснований своей профессиональной деятельности, составляющих основу персональной трудовой мотивации.

Мы делаем вывод о том, что в итоге, специфика помогающих профессий на различных этапах своего развития, от момента, где помогающие профессии были тесно связаны с филантропией и соответственно в первую очередь осознались, как попытка соединения определенной социальной и моральной философии, тогда как на более позднем этапе развития кластера профессий, к примеру, профессии (в начале XXI века) социальной работы, практики научились выражать свою приверженность предельным ценностям, таким как, например, ценность самодетерминации и самоопределения. То есть неструктурированная помощь становится структурированной (иначе говоря, помогающая деятельность становится помогающей профессией), когда субъект помогающей деятельности начинает осознанно и целенаправленно применять специальные знания и навыки. Однако предшествующая дегуманизация помощи в конце XX века была следствием необходимости создавать регламенты, регулирующие помощь, поэтому из этики помощи постепенно уходили ценности милосердия, зато появлялись ценности утилитарной эффективности, как баланса затрат и результатов [7. С.418]. Это неизбежно выводит на переориентацию деятельности представителей помогающих профессий к иным ценностям: объективности, рациональности, полезности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. *Аврашков Л.Я.* Экономика предприятия М.: ЮНИТИ, 2007. 455 с.
2. *Богомяжкова Е.С.* Помогающие профессии: пересмотр аналитических перспектив // Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии. Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. С.447–451.

3. Глухова М.Ф. Социальная поддержка человека в фокусе социальной работы как помогающей профессиональной деятельности // *Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии*. Н.Новгород: Изд-во НИ-СОЦ, 2016. С.412–416.
4. Кокоренко В.Л. *Арт-технологии в подготовке специалистов помогающих профессий*. СПб: Речь, 2005. 101 с.
5. Максимова С.Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания (социально-психологический аспект) // *Известия АлтГУ*. 2003. № 2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-sotsialnyh-abotnikov-v-sfere-sotsialnogo-obsluzhivaniya-sotsialno> (дата обращения: 15.04.2018).
6. Мельников Д.А. Становление профессии социальной работы // *Международный журнал прикладных и фундаментальных наук*. Пенза. 2013. №6. С.49–52.
7. Фонарев А.Р. *Психологические особенности личностного становления профессионала*. М.; Воронеж, 2005. 558 с.