

УДК 316.723

МОТИВИРУЮЩИЕ ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Киенко Т.С.

*Филиал ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет», Новошахтинск,
e-mail: tatyankienko@mail.ru*

В представленной работе проведен анализ содержательной стороны профессиональной этики социальной работы, рассмотрено ее функциональное значение как элемента института социальной работы. Выдвинутая в ходе теоретического анализа гипотеза о наличии мотивирующих функций профессиональной этики социальной работы подкреплена эмпирическими данными. Результаты исследования показали, что в условиях низкого уровня оплаты труда, отсутствия перспектив карьерного роста, недостаточной социально-культурной легитимации профессии, значительная часть опрошенных специалистов социальных служб считает профессию значимой, престижной, готова оставаться в профессии (25% даже при условии понижения оплаты труда). К числу критериев и показателей профессионализма специалисты относят знание и соблюдение норм профессиональной этики, в процессе профессиональной деятельности самостоятельно вырабатывают адекватные стандарты и принципы этического поведения, считают необходимым наличие контроля над этической стороной деятельности. В целях совершенствования качественно-количественных показателей результативности труда социальных работников видится необходимым усиление внимания управленческих структур к созданию и развитию информационно-образовательных, административно-управленческих, организационных механизмов внедрения профессионально-этических стандартов, знаний, навыков в практику профессиональной социальной работы.

Ключевые слова: культура, социальная работа, институциональная модель, профессиональная этика социальной работы, мотивирующие функции

MOTIVATING FUNCTIONS OF THE PROFESSIONAL ETHICS OF SOCIAL WORK: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Kienko T.S.

Southern Federal University, a branch, Novoshahtinsk, e-mail: tatyankienko@mail.ru

This study includes an analysis of the substantive aspect of the professional ethics of social work. The author considers its functional significance as inherent part of the institute of social work. The hypothesis put forward in the course of the theoretical analysis, stated that the professional ethics of social work have motivational functions. The hypothesis was supported by empirical data. The results of the study demonstrated that under the conditions of low wages, lack of career prospects, insufficient social and cultural legitimacy of the profession of a social worker, a considerable number of the surveyed social workers still said they considered their profession meaningful and prestigious, and were ready to stay in it (25% of survey participants said they would stay even though their wages have been lowered.) Specialists in this field mentioned knowledge of and compliance with the standards of professional ethics as one of important criteria and indicators of professionalism. They said that specialists in this field independently develop adequate standards and principles of ethical behavior during their professional activity and consider it necessary to have control over the ethical side of their work. In order to improve the qualitative and quantitative performance indicators of social workers' activity, greater attention should be given by administrative bodies to creating and developing information and educational resources, administrative and managerial tools, and organizational structures that would support the implementation of professional ethical standards, knowledge, and skills into everyday practical activities of professional social workers.

Keywords: culture, social work, institutional model, professional ethics of social work, motivating functions

В работе предпринята попытка социологического анализа мотивирующих функций профессиональной этики как механизма управления профессиональным самосознанием, определение возможностей ее практического применения как инструмента мотивации трудовой деятельности в отношении новой для России профессии – социальной работе.

С середины 1990-х годов вслед за европейскими тенденциями в отечественной социологии, антропологии, этнографии развивается социокультурный подход как сопоставление ценностей индивидов, социальных групп и социокультурных характеристик общества. Значимой категорией

социокультурного подхода является понятие культуры как совокупности ценностей и норм конкретного типа общества; как образа жизни, как системы мировосприятия; как комплекса исторически накапливаемых и развивающихся надбиологических программ человеческой деятельности, поведения и общения, выступающих условием воспроизводства и изменения социальной жизни во всех ее основных проявлениях посредством различных форм (знаний, навыков, норм, идеалов, образцов поведения и деятельности, идей и гипотез, верований, социальных целей и ценностей) в конкретно-историческом, социальном, национальном и пр. контекстах; как фактор и функция

двустороннего процесса творения человека (общества) культурой, и культуры личностью (обществом).

Культура получает выражение в морали и праве, религии, в художественной сфере, науке и образовании, в практически действенной форме – в форме событий и процессов, в которых проявляются установки и ориентации участников; ее поддержание обеспечивается социальными институтами. В единственном числе термин «культура» используется при анализе ее строения, функций и т.п.; во множественном числе рассматриваются исторически определенные культуры стран и народов, отдельных социальных групп; при характеристике трудовых отношений все чаще используются понятия организационной культуры, профессиональной культуры, профессиональной субкультуры. В контексте социологии труда изучаются ценностные аспекты труда, формальные и неформальные культурные механизмы регулирования трудовых отношений, трансформационные процессы и их отражение на сфере труда, мотивационные функции профессиональной культуры.

На уровне профессионального сообщества культура представлена в виде норм профессиональной этики. Профессиональная этика – система ценностей, этических принципов и стандартов поведения профессионалов в профессиональной деятельности; профессиональная психология и идеология. Ее цель – нравственная ориентация, регуляция, контроль профессионалов, согласование профессиональной и общечеловеческой морали. В социальной работе, как и в других общественно значимых профессиях сферы «человек – человек», личностно-нравственные качества специалиста, его умение строить честные доверительные профессиональные отношения с клиентами на основе принципов профессиональной этики имеют определяющее значение, поскольку существенно отражаются на процессах и результатах труда конкретного специалиста, организаций, всей системы социальной защиты; на личности и социальном самочувствии клиентов социальных служб, которыми является значительная часть населения Российской Федерации.

Основным документом, определяющим этические принципы и стандарты социальной работы, является «Этика социальной работы: принципы и стандарты» (МФСР, 1994 г., в ред. от 2004 г.), которая включает «Международную декларацию этических принципов социальной работы» и «Международные этические стандарты социальных работников» [5]. «Этика социальной работы: принципы и стандарты» сообщает, что

этические знания являются необходимой частью профессиональной деятельности социального работника. Декларация провозглашает уважение каждого клиента, его прав в соответствии с международным законодательством; принятие ценности каждого клиента как уникальной личности, уважение права клиента на самореализацию; способствование социальной справедливости; недопущение дискриминации, соблюдение личной неприкосновенности, конфиденциальности и ответственного использования информации; сведение до минимума правового принуждения и т.д. В качестве обязательных заявлены принципы коллективного решения, сотрудничества, открытости, опоры на этические принципы.

В качестве стандартов этического поведения социальных работников предлагается ориентация на понимание клиентов, способствование развитию социальной работы как науки, практики, нравственной ценности, развитие политики и программ, направленных на благосостояние граждан. Стандартами поведения социального работника по отношению к клиентам определяются: ответственность, доверие и конфиденциальность, информирование и открытость, признание и уважение индивидуальных целей, ответственности и различия клиентов, помощь в самореализации и максимальном использовании потенциала клиентов при уважении прав других людей. Стандарты взаимоотношений социального работника с организациями и коллегами включают: сотрудничество, обеспечение профессиональной отчетности перед клиентом и обществом, предупреждение и прекращение неэтичной деятельности; признание образования, опыта, мнений и деятельности своих коллег; повышение эффективности социальных услуг, обмен опытом, идеями, корректную критику и оценку уровня профессиональной этики. Стандарты по отношению к профессии призывают социальных работников сохранять, соблюдать и развивать ценности, этические принципы и стандарты профессии, защищать профессию, но и осуществлять конструктивную критику ее теории, методологии, практики; содействовать появлению новых методов и технологий.

Заявленные принципы и стандарты провозглашаются в отечественном «Профессионально-этическом кодексе социального работника России» (1994 г.), в «Кодексе этики социального работника и социального педагога» (2003 г.) [3] и др. Данные документы содержат требования к поведению и облику социального работника, сообщают комплекс этических обязательств

по отношению к клиентам, коллегам, руководству, обязательства перед профессией, обществом, государством. Сотрудник социальной службы должен поддерживать высокие нравственные стандарты поведения, быть и оставаться экспертом в своей профессиональной практике, нести персональную ответственность за качество работы, предупреждать возможности негуманного или дискриминационного поведения по отношению к людям, группам. Принципы беспристрастности, неподверженности давлению, недопущения использования профессиональных отношений в личных целях заявлены высшими принципами профессиональной честности. Специалист в области социальной работы должен стремиться к постоянному повышению профессиональных знаний, мастерства, следовать принципам исследовательской этики (добровольности, конфиденциальности, защиты клиентов от незаконного душевного и физического дискомфорта, расстройства, опасности, унижения). Среди основных этических обязательств по отношению к клиентам названы конфиденциальность, недискриминация, информирование, недопущение осквернения или уменьшения прав клиентов, унижения их достоинства формами оказываемой помощи, обеспечение активной социальной позиции клиента и пр. Обобщив вышеизложенное, принципы и стандарты профессиональной этики социальных работников можно представить следующим образом: профессионализм; гуманизм и уважение достоинства; справедливость, недискриминация; добровольность, конфиденциальность; партнерство, ответственность; инициатива, развитие.

С социологической точки зрения система профессионально-этических норм может быть рассмотрена как элемент и функция института социальной работы в целом, как институциональная модель с присущими ей функциями и дисфункциями. Ее явные функции – содействие морально-этической ориентации и регуляции поведения профессионалов, закрепление в системе базовых личностных и профессиональных ценностей общечеловеческих императивов, придание поведению и мотивации социальных работников нравственной аргументации, этической основы, привнесение в профессию элементов самоконтроля, повышение качества деятельности. Соединение профессионально-этических норм и принципов с общечеловеческой моралью способствует косвенно признанию, культурной легитимации профессионалов, признанию профессии социумом, что особенно актуально для социальной работы как «молодой» профес-

сии. К числу неявных (латентных) функций профессиональной этики относится мотивирующая: в процессе социально-профессиональной идентификации формируется профессиональное самосознание, в том числе сознание неординарности, уникальности, значимости избранной профессии, высокой ответственности. Это способствует повышению оценки работниками престижа профессии, себя как профессионалов, росту самоуважения и самооценки, повышению статуса, что способствует росту уровня социальной и содержательной мотивации трудовой деятельности, удовлетворенности трудом, повышает качество труда, приверженность профессии.

Для российской профессиональной культуры и мотивации труда в целом характерны такие черты, как коллективизм, директивное управление, доверие авторитетам; элементы «этики праздности» (Б.Н. Миронов). Свою специфику на трудовую этику российского работника наложил эпоха советской власти со свойственной ей профессиональной стратификацией, административно-командными подходами к управлению, слабой связью производительности и качества с оплатой труда. По мнению М.К. Горшкова, в 1990-е гг. в сознании россиянина доминировали материальные мотивы; оформились две различные модели ценностного сознания: индивидуалистического, западного типа (25%), и традиционалистского, патриархально-коллективистского (35%) [1]. В системе профессиональных ценностей и трудовых мотивов социального работника на сегодняшний день сочетаются характерные для всего российского общества коллективистские и патерналистские «советские» ориентации и «постсоветский» страх потери работы; мотивы заработка, гарантии занятости, возможности общения и реализации своих способностей (А.Л. Темницкий [4]), что подтверждается и результатами авторского исследования мотивации труда социальных работников (Т.С. Киенко, 2008 г.) [2].

Особую специфику трудовой мотивации социальных работников придает сам процесс институционализации социальной работы. Первые дипломированные специалисты по социальной работе появились в России лишь к середине 90-х годов XX века. Практикующими представителями преимущественно являются представители технических, юридических, экономических специальностей, в силу обстоятельств пришедшие в данную профессию. Их деятельность подвержена влиянию сложившихся в советской системе стереотипов бюрократ-

тизма и чиновнического характера социальной помощи, у них отсутствует специальное образование, что проявляется в формализации процесса помощи, деперсонализации клиента, доминанте функционализма в противовес содержательности труда, в недостатке знаний и умений внедрения социальных технологий. Инициатива и социальное творчество неразвиты и слабо связаны с профессиональной карьерой; личность руководителя, его приказ или установка для работника превращаются в элемент должностной инструкции; личные отношения, неформальные социальные связи могут служить поводом к нарушению трудовой дисциплины и этики, являться весомым фактором трудоустройства и карьерного роста. Представители нового поколения социальных работников, получившие специальное профессиональное образование, убеждены в необходимости соблюдения этических норм и внедрения социальных технологий и инноваций, преисполнены амбиций и надежд на скорое решение социальных проблем, но, сталкиваясь с проблемой несоответствия теоретических знаний практике и возможностям социальных служб, осваивая традиционные методы, стереотипы, неформальные механизмы трудовых отношений, не могут эффективно внедрять новые этические и технологические знания в практику социальной работы. Преодолению данного противоречия может способствовать развитие профессионально-этических знаний и ценностей специалистов, реальное включение в практику профессиональной деятельности норм и принципов профессиональной этики.

В целях эмпирической проверки мотивирующих возможностей профессионально-этической институциональной модели социальной работы, определения содержания, роли и практической значимости профессионально-этических принципов и стандартов для специалистов автором был проведен анкетный опрос социальных работников Ростовской области (2008–2012 гг., $N = 200$, включены работники учреждений социальной защиты, социального обслуживания, занятости, социальной реабилитации).

Большинство опрошенных (65%) утверждают, что соблюдение норм профессиональной этики является неотъемлемой частью должностных обязанностей специалистов; 30% считают, что профессиональная этика – это элемент личной культуры специалиста, а должностные инструкции не содержат норм профессиональной этики; 5% утверждают, что соблюдение должностных инструкций иногда требует отказа

от принципов и стандартов профессиональной этики (преимущественно молодые специалисты). Большинство респондентов не указывает конкретных принципов, стандартов, отечественных или международных документов в области регулирования профессиональной этики социальных работников. Тем не менее 100% опрошенных полагают, что профессии сферы «человек – человек» требуют наличия и соблюдения специалистами профессиональной этики; что профессия социального работника может достичь своих институциональных и нравственных целей лишь при условии соблюдения специалистами профессиональной этики; в качестве норм и принципов называют вежливость, доброжелательность, объективность, конфиденциальность, уважение, сопереживание, такт и т.д. Специалисты с большим опытом и стажем работы свободно и широко рассуждают о реальном содержании профессиональной этики, необходимых специалисту качествах и способностях, говорят о незащищенности клиентов, о необходимости оказания им поддержки, о специфике профессии, заключающейся в терпении, отзывчивости, доброжелательности, умении выслушать, наблюдательности, способности к коммуникации; их суждения вполне отвечают требованиям отечественных и международных документов, но при этом они не знают их названий и содержания. Некоторые молодые специалисты могут назвать наименования ряда документов в области профессиональной этики, но с трудом рассуждают о структуре умений и качеств специалистов, отвечающих требованиям этики. Полученные данные позволяют утверждать, что система профессионально-этических норм социальной работы в России только формируется: в среде опытных профессионалов как результат деятельности и опыта, и тогда профессионально-этические основы социальной работы закрепляются как элемент нравственного профессионального сознания, являются фактором мотивации; в среде молодых дипломированных специалистов – как результат освоения норм профессиональной этики в процессе профессионального образования, но тогда включение их в сознание и деятельность происходит медленно и оказывает незначительное мотивирующее воздействие.

С другой стороны, в профессиональной среде вырабатываются представления об уникальности профессии, ее высокой значимости (очень нужной обществу и важной профессию социального работника считают свыше 50% опрошенных); осознанию необходимости повышения ее престижа

(свыше 70% опрошенных не удовлетворены уровнем престижа социальной работы в обществе на современном этапе, считают его недостаточным для столь значимой профессии); значимости самих профессионалов, росту их самоуважения, самооценки, статуса, что в условиях низкой оплаты труда в системе социальной работы, мало престижа профессии, ограниченности перспектив карьерного роста является механизмом повышения уровня социальной и содержательной мотивации трудовой деятельности, удовлетворенности трудом, желания оставаться в профессии: свыше 50% опрошенных специалистов утверждают, что профессия социального работника – это их призвание (хотя профессиональное социологическое образование имеет не более 10%); 15% опрошенных готовы сменить профессию или место работы; 60% предпочли бы остаться в профессии, но иметь возможность дополнительного заработка; 25% останутся в профессии, независимо от (и даже в случае понижения) оплаты труда.

Итак, профессиональная этика обладает мотивирующими возможностями, но они не в полной мере используются в практике. К числу критериев профессионализма и результативности социальные работники относят знание и соблюдение профессиональной этики; считают необходимым контроль над ее соблюдением, однако значительная часть социальных работников не знает о существовании международных и отечественных документов в области профессиональной этики. Повышению мотивации и качества деятельности специалистов способствовало бы внедрение комплекса мер в кадровую работу учреждений: стимулирование изучения и контроль над уровнем знаний работников о нормах и принципах профессиональной этики, развитие профессиональных информационных ресурсов – методических пособий и рекомендаций, стендов и буклетов, электронных банков информации, порталов, форумов, блогов; включение критериев оценки знаний и соблюдения принципов профессиональной этики в оценочные и аттестационные процедуры; интенсивное внедрение учебных курсов по изучению основ профессиональ-

ной этики социальной работы в систему повышения квалификации специалистов; создание прозрачной системы информирования специалистов и клиентов о нормах профессиональной этики, вовлечение клиентов в систему оценки качества и этических показателей труда социальных работников.

Список литературы

1. Горшков М.К. Десятилетие российских реформ глазами россиян. // Гуманитарный ежегодник. – 2005. – 1 (3 ч.). – Ростов-н/Д.: ИППК ЮФУ. – С. 193–212.
2. Киенко Т.С. Институциональный анализ мотивации труда в социальной работе в России. – Germany: LAP Lambert Academic Publishing GmbH & Co. KG. – 2011. – 185 с.
3. Профессионально-этический кодекс социального работника России (1994). – URL: <http://belsoc.narod.ru/socrab.html>.
4. Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. – 2002. – № 2. – С. 76–93.
5. The Ethics of Social Work Principles and Standards / Adopted by the IFSW General Meeting, Colombo, Sri Lanka, July 6–8, 1994. (was replaced by Ethics in Social Work; Statement of Principles in October 2004). – URL: <http://ethics.iit.edu/ecodes/node/3935>.

References

1. Gorshkov M.K., Gumanitarnyj ezhegodnik, 2005, no 1 (3), Rostov/n/D, IPPK UFU, pp. 193–212.
2. Kienko T.S., Institucional'nyj analiz motivacii truda v social'noj rabote v Rossii, Germany, LAP Lambert Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2011, 185 p.
3. Professional'no-eticheskij kodeks social'nogo rabotnika Rossii. (1994), <http://belsoc.narod.ru/socrab.html>.
4. Temnickij A.L., Sociologicheskij zhurnal, 2002, no 2, pp. 76–93.
5. The Ethics of Social Work Principles and Standards / Adopted by the IFSW General Meeting, Colombo, Sri Lanka, July 6–8, 1994. (was replaced by Ethics in Social Work; Statement of Principles in October 2004). – <http://ethics.iit.edu/ecodes/node/3935>.

Рецензенты:

Агапов Е.П., д.филос.н., профессор, зав. кафедрой социальных технологий, ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону;

Чернова О.А., д.э.н., профессор, зав. кафедрой финансов и бухгалтерского учета филиала, ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет», г. Новошахтинск.

Работа поступила в редакцию 11.07.2013.