

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ ЯВЛЕНИЕ

Социально-экономические реформы начала 1990-х гг. вызвали «социокультурную травму», характеристиками которой являются: аномия, институциональный диссонанс, потеря идентичности, ценностный вакуум, обесценивание социальных норм, разрушение сложившихся моделей поведения и мышления. Причинами социально-травматической ситуации выступили неожиданность и быстрота событий, глубина и радикальность изменений, что привело большую часть общества к негативизму, ощущению катастрофы, пассивности и социальному отчуждению. Сложившийся круг социальных и личностных проблем настоятельно требует своего оперативного разрешения через развертывание всесторонней многофункциональной социальной работы с людьми, оказавшимися в трудной жизненной и социокультурной ситуации своего развития.

Социальная работа как социокультурное явление в последние десятилетия стала неотъемлемой частью социокультурной системы нашего общества. В новых социально-экономических условиях объективно возникла необходимость перехода к профессиональной социальной работе. Социальная работа является одним из главных способов организационного и социально-технологического реагирования общества на новую социальную ситуацию. Ее роль в жизни современного общества определяется тем, что она выступает в качестве фактора социальной стабильности.

Социальный работник не только решает конкретные социальные проблемы своих клиентов, но и помогает людям осваивать новые моральные ценности и нормы, находить жизненные смыслы и духовно-нравственные ориентации. Его деятельность направлена на гармонизацию межличностных отношений, отношений личности и социума и, в конечном итоге, на гуманизацию и стабилизацию социума. Становится общепринятым понимание, что социальная работа социологически представляется в виде элемента социума, как его подсистема, которая специфическим образом обеспечивает устойчивость и жизнестойкость общества [3, с. 22].

С целью изучения социокультурных особенностей социальной работы в регионе был проведен

опрос специалистов социальной сферы Республики Хакасия. Результаты социологического исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Доминирование женщин в учреждениях Республики Хакасия, что отражает общую тенденцию в социальной сфере России. Среди специалистов социальных учреждений преобладают работники молодого и среднего возраста. Практически все опрошенные имеют среднее и высшее профессиональное образование. Для работников социальной сферы Республики Хакасия характерна средняя степень удовлетворенности своей профессией. Удовлетворенность работой влияет на трудовую мобильность работников социальной сферы. «Верность» нынешней работе опрошенные сохраняют, поскольку у них нет подходящего варианта другой работы. Доминирует элемент случайного выбора профессии.

Основной причиной, по которой респондентов не устраивает их нынешнее место работы, является низкая заработная плата. Эта тенденция в целом характерна для российских учреждений социальной сферы.

Подавляющее большинство респондентов не имеют дополнительной работы (заработка). Но, даже при соответствующем росте заработной платы повысить производительность и качество своего труда могли бы менее половины опрошенных. Кроме низкой зарплаты, повысить эффективность работы мешают устаревшая материально-техническая база учреждений, большая загруженность (нехватка времени), отсутствие морального удовлетворения, отсутствие возможности сделать карьеру.

Чаще всего среди положительных сторон профессии были названы такие: возможность помочь людям, общение с людьми, хороший коллектив. Работа в социальной сфере признается скорее престижной.

Работники социальной сферы Республики Хакасия нуждаются в повышении квалификации. За последнее время удалось пройти курсы повышения квалификации менее половине специалистов. Но проблемы состоит и в том, что полученные в ходе обучения знания не всегда могут быть применимы в конкретной работе, так как не соответствуют ее требованиям.

Подавляющее большинство респондентов занимается самообразованием. Наиболее распространенными видами самообразования являются: чтение специальной литературы, изучение методических рекомендаций вышестоящих органов, изучение опыта работы своих коллег. Чтение специальной литературы является отличительной особенностью работников социальной сферы Республики Хакасия. В свободное от работы время специалисты в большинстве своем читают газеты, журналы, смотрят телевизор.

2. Среди клиентов опрошенных работников социальной сферы преобладают пожилые люди, взрослые инвалиды, нуждающиеся в постоянной помощи. Легче всего работать с клиентами, активно участвующими в решении своих проблем. При взаимодействии с клиентами социальные работники считают наиболее важными такие принципы, как индивидуальный подход к каждому, уважение личности клиента, принятие клиента таким, какой он есть. Респонденты преимущественно выразили свое согласие с высказываниями о том, что специалист должен быть посредником между клиентом другими специалистами, должен консультировать клиента по необходимости. Социальный работник, по мнению специалистов, должен обладать терпением, выдержкой, добротой, любить людей, быть общительным и коммуникабельным. Эти характеристики соответствуют специфике профессии «Социальная работа».

3. В коллективах учреждений социальной сферы преобладают доброжелательные, корректные отношения; существует наставничество, обмен опытом. Что позволяет работникам обращаться с вопросами на профессиональные темы к своим коллегам. Наиболее эффективной формой совместной деятельности является совместное решение проблем клиентов.

Ценностные убеждения работников социальной сферы иллюстрируют их терминальные (или ценности-цели) и инструментальные (ценности-средства) ценности. Среди терминальных ценностей первые ранговые места занимают такие ценности, как здоровье, счастливая семейная жизнь, материально обеспеченная жизнь. Что характерно для большинства населения. Достичь их позволят, по мнению респондентов – образованность, широта знаний, высокая общая культура; воспитанность, хорошие манеры; исполнительность, дисциплинированность (ценности-средства).

4. В целом анализ структуры трудовых ценностей (мотивы выбора нынешней работы, ее привлекательные стороны, мотивы потенциальной текучести кадров) указывает на существование определенных «ножниц» между ожиданиями и реалиями профессионального существования опрошенных. Общегуманитарные, внепрофессиональные мотивы (помощь людям, отношения в коллективе, общение с людьми) оказываются доминирующими, а мотивы, имеющие отношение к профессиональной деятельности, к ее экономическим и социальным условиям (условия труда, возможности профессионального и должностного роста, заработок) отодвигаются на второй план, когда речь идет об ожиданиях. И наоборот, конкретные условия существования (зарплата, социальная защищенность) оказываются на первом плане, если речь идет об оценке реальной профессиональной ситуации, отдельных конкретных условий деятельности социальных работников, отесняя общегуманитарные мотивы.

Такая противоречивость в иерархии ценностей и реалий составляет одну из центральных проблем работников учреждений социальной сферы, с одной стороны, выявляя внутреннюю противоречивость мотивов и поведения социальных работников, а с другой – указывая на определенные упущения как в кадровой политике (подборе и подготовке кадров), так и в обеспечении необходимых условий трудовой деятельности.

5. Профессиональная мотивация социальных работников, как отмечает М.Ю. Горбунова [2, с. 85], – социокультурное многомерное образование – представлена взаимодействием внутренних и внешних мотиваций (альтруистической, личностной, материальной и др.). На выбор профессии во многом оказывают влияние жизненные обстоятельства респондентов, гендерные стереотипы. Несмотря на наличие альтруистической мотивации, понимания необходимости этой работы, желания помочь людям, сострадания в большинстве случаев проявился тот факт, что социальные работники и в своих клиентах, и в самой работе видят скорее средство для реализации своих проблем. Так профессиональная деятельность позволяет социальным работникам удовлетворять свои потребности в покровительстве, заботе, понимании, доминировании, общении. На самом деле, центром профессиональной мотивации социальных работников является клиент.

Смещение мотивационного центра с личности социального работника на клиента позволяет ему использовать себя как средство для решения проблем клиента, а не клиента как средство решения своих проблем. Такой подход позволяет говорить о сохранении социальным работником своего здоровья и о наращивании профессионального ресурса.

Таким образом, социологические исследования показывают рассогласование сущего и должного: социальные работники в клиентах и в самой работе видят средство для реализации своих проблем, в то время как центром профессиональной мотивации должны быть потребности клиента.

Разделяя точку зрения Г.Ю. Бурлака [1, с. 53], необходимо отметить, что высокопрофессиональным специалистом по социальной работе сотрудник станет только тогда, когда он будет нести ответственность за качество своей деятельности и ее результатов. А эффективной такая деятельность будет, если необходимые профессионально-личностные черты будут сочетаться с рядом существенных условий:

1. Жизнь самого социального работника сложилась достаточно благополучно, и это дает ему возможность избыток своего благополучия и уверенности в жизни как-то передать другим, тем, которым этого не хватает.

2. Если он пережил в жизни тяжелые неудачи и трагедии, но сумел справиться с ними, приобрел ценный личный опыт и готов и хочет поделиться им с теми, кто в этом нуждается.

3. Если у человека есть большие серьезные личностные проблемы, но сам он глубоко убежден, что сумеет их разрешить, помогая другим.

Таким образом, полученные в ходе исследования данные позволяют сделать вывод, что в большинстве регионов России, в том числе и в Республике Хакасия, в целом, персонал социальных служб располагает достаточными личностными ресурсами, активизация которых позволит эффективно обслуживать население. Особая роль в этом процессе принадлежит профессиональному образованию с учетом ее этнокультурной составляющей, обусловленной национально-культурными особенностями региона.

Анализ деятельности учреждений и организаций социальной сферы Республики Хакасия, результаты социологического исследования позволяют утверждать следующее.

Во-первых, в Республике Хакасия существует развитая система социальной поддержки и защиты граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию. Она представлена учреждениями различных форм, типов и видов, оказывающими социальную, социально-правовую, медико-социальную, психолого-педагогическую и другие виды помощи различным категориям населения. Но, несмотря на развитую социальную инфраструктуру, для многих социальных учреждений и организаций республики характерны одинаковые проблемы: отсутствие профессионально подготовленных кадров в области социальной работы, их незначительная ориентированность на профессию; низкая материально-техническая база социальных учреждений, отсутствие достаточного обеспечения специальной литературой, компьютеризированными информационными системами; отсутствие специально разработанных Программ помощи и поддержки отдельных групп населения, взаимосвязи в работе социальных учреждений; наличие этносоциальных проблем в регионе.

Во-вторых, основными рекомендациями по дальнейшему совершенствованию и повышению эффективности социальной работы могут служить: создание механизма оказания помощи при самоопределении молодежи в выборе профессии социального работника; увеличение форм и направлений профессиональной подготовки социальных работников, которая должна быть неразрывно связана с профессиональным воспитанием специалистов по социальной работе, и включать формирование этнокультурной компетентности будущего профессионала; увеличение количества периодических изданий, освещающих работу социальных служб, центров, социальных работников; внедрение механизма оказания помощи работникам учреждений социальной сферы в профессиональном развитии (например, систематическое проведение методических семинаров, конференций, круглых столов на разных уровнях для обмена опытом социальной работы); увеличения государственного финансирования социальных служб; делать акцент на движении за самопомощь; «гражданское участие» в реализации социальных программ; эффективное использование в деятельности социальных учреждений компьютеризированные информационные системы; создание межведомственных центров по решению социальных вопросов на местном уровне.

В-третьих, особенности социальной работы в отдельно взятом регионе обусловлены его социокультурными характеристиками региона. Так, при организации социальной работы в Республике Хакасия необходимо: учитывать полиэтничность, многонациональность, поликультурность региона; опираться на национально-психологические особенности коренного населения (например, гуманность хакасов); принимать во внимание специфические межнациональные отношения в республике; использовать возможность применения в профессиональной социальной работе традиционных форм помощи и поддержки и т.д.

Таким образом, актуальность проблемы становления социальной работы как социокультурного феномена объясняется той социокультурной ситуацией, в которой оказалось российское общество в настоящее время. Коренные изменения, происшедшие в социально-экономической жизни россиян в последние годы, сопровождаются глубоким кризисом общественной морали, последствия которого особенно сильно сказываются в социальной сфере.

Социальная политика в отношении регулирования уровня жизни населения в настоящее время не является достаточно эффективной. Главным ее недостаток, по мнению Г.Е. Пляскиной [4,

с. 98], заключается в том, что она направлена не на устранение причин, порождающих бедность, а на преодоление или смягчение их последствий. Необходимо создание условий, стимулирующих трудовую активность и ликвидирующих иждивенческие настроения среди населения, усиление адресности социальной поддержки населения, разработка нормативных документов, обеспечивающих более полное отражение индикаторов качества жизни населения, проведение социальной политики по предотвращению и устранению неблагоприятных последствий падения уровня жизни (девиантное поведение, преступность).

Библиографический список

1. Бурлака Г.Ю. Социальная работа в России: проблемы формирования профессиональной культуры: Дис. ... канд. соц. наук. – М., 1997.
2. Горбунова М.Ю. Социокультурная мотивация в структуре социальной работы. – Саратов, 2004.
3. Григорьев С.И., Гулякова Л.Г. Социология в подготовке и деятельности специалистов по социальной работе в России. – Барнаул, 2001.
4. Пляскина Г.Е. Изменение уровня жизни населения Республики Бурятия в новых социально-экономических условиях // Вторые Забайкальские социологические чтения. Материалы конференции. Ч. 2. – Чита.

Научные труды преподавателей, поступившие в библиотеку КГУ им. Н.А. Некрасова

Куфтяк Е.В. МЕТОДИКИ ОКАЗАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ С РЕБЕНКОМ / Рец.: Т.Л. Крюкова, С.И. Михайлова. – Кострома: КГУ, 2006. – 101 с. ISBN 5-7591-0780-1.

В пособии рассматриваются основные подходы и наиболее распространенные методики и приемы социально-психологической работы с родителями и детьми. Изложены основные теоретические положения и идеи психологической работы с родителями детей на разных возрастных этапах, начиная с периода беременности; отражены наиболее часто используемые техники и приемы индивидуальной, семейной и групповой терапии и психологии. Пособие предназначено для студентов психологических и педагогических специальностей, специалистов психолого-педагогических и медико-социальных центров для детей и подростков, социальных работников и всех тех, кто работает с семьей и детьми.