

УДК 364.62

## ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ УСПЕШНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

В. А. ДВОРЕЦКАЯ<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь

Рассмотрена значимость профессионально-личностных качеств специалиста по социальной работе. Представлены разные позиции касательно требований к данным качествам. Анализ сущности социальной работы показал, что профессионал по социальной работе должен быть носителем этических и квалификационных стандартов, касающихся отношений между людьми, между людьми и социумом, а также отношений в семье, трудовом коллективе, общине и др. Выявлены составляющие готовности к профессиональной деятельности. Определена мотивационная сфера будущего специалиста по социальной работе, обеспечивающая развитие духовно-нравственных качеств, включающих умственную, волевую и эмоциональную стороны личности. С позиции деятельностного подхода выделены необходимые умения данного специалиста: аналитические, конструктивные, исполнительские и такие, которые учитывают профессионально-личностные качества. Изучены вопросы карьерного пути человека в сфере социальной работы.

**Ключевые слова:** специалисты по социальной работе; профессионально-личностные качества; духовно-нравственные качества; личностные характеристики специалиста по социальной работе; карьера; развитие карьеры.

## PERSONAL QUALITIES CONDITIONING THE SUCCESS OF A SOCIAL WORK SPECIALIST

V. A. DVORETSKAYA<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Belarusian State University, 4 Niezaliezhnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus

The importance of the professional and personal qualities of a social work specialist is considered. Different positions are presented regarding the requirements for professional and personal qualities of a social work specialist. Analysis of the essence of social work shows that a professional specialist in social work should be a holder of ethical and qualification standards regarding relations between people, between people and society, relations in the family, in the labour collective, community and other. The components of readiness for professional activity are identified. The motivational sphere of the future specialist in social work is determined, ensuring the development of spiritual and moral qualities, including the mental, strong-willed and emotional sides of the person. From the standpoint of the activity approach, the necessary skills of a specialist in social work are distinguished: analytical, constructive, performing, taking into account professional and personal qualities. Issues of a person's career path in the field of social work are being studied.

**Keywords:** specialists in social work; professional and personal qualities; spiritual and moral qualities; personal characteristics of a specialist in social work; career; career development.

### Введение

Не каждый человек пригоден для социальной работы. Основным фактором здесь является система ценностей кандидата, которая в итоге определяет его

профессиональную пригодность и эффективность практической деятельности. В социальной работе представление об абсолютной ценности каждого

### Образец цитирования:

Дворецкая ВА. Личностные качества, обуславливающие успешность деятельности специалиста по социальной работе. *Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология.* 2023;3:83–88. EDN: XYLDIG

### For citation:

Dvoretzkaya VA. Personal qualities conditioning the success of a social work specialist. *Journal of the Belarusian State University. Philosophy and Psychology.* 2023;3:83–88. Russian. EDN: XYLDIG

### Автор:

**Виктория Александровна Дворецкая** – старший преподаватель кафедры социальной работы и реабилитации факультета философии и социальных наук.

### Author:

**Victoria A. Dvoretzkaya**, senior lecturer at the department of social work and rehabilitation, faculty of philosophy and social sciences. [dvoreckayavika@mail.ru](mailto:dvoreckayavika@mail.ru)

человека переходит из философского понятия в категорию базисного психологического убеждения как основы всей ценностной ориентации индивида. Многие из тех, кто собирается стать специалистом в этой области, могут обнаружить серьезные расхождения между установками личности и системой ценностей социальной работы как профессии и как призвания. Карьерный рост происходит на всех этапах жизни человека (самоопределение, самоорганизация и персонализация), а также обуславливается саморефлексией.

Роль личностных качеств социального работника в его профессиональной деятельности велика. Среди них можно выделить следующие: обостренное чувство справедливости, гуманистическая направленность индивида, личная и социальная ответственность, чувство собственного достоинства и уважение достоинства другого человека, терпимость, вежливость, порядочность, эмпатичность, готовность помочь других и прийти к ним на помощь, эмоциональная устойчивость, адекватная самооценка и т. д.

Карьера реализуется под влиянием факторов, которые определяют то, каким образом, с какой скоро-

стью и с помощью каких методов будут достигаться цели. В научной литературе отсутствует единый взгляд на совокупность факторов как на систему.

В Беларуси такие исследования проводились в рамках изучения внешних и внутренних (личностных) факторов профессиональной карьеры и возрастных особенностей руководителей (Е. Г. Молл, А. Я. Кибанов, Дж. Г. Гринхаус, В. Р. Веснин и др.). Однако авторы, выделяя детерминанты карьеры, не всегда указывают на то, как тот или иной фактор влияет на карьеру. Не все детерминанты, которые упоминались вышеперечисленными исследователями, входят в структуру карьеры личности. Некоторые из них формируют склонность к карьере определенного типа. Для того чтобы выделить среди всего многообразия факторов именно те, которые вошли бы в перечень карьерных ресурсов личности, автор настоящей работы сравнил и проанализировал разные подходы. Так, профессор Санкт-Петербургского международного института менеджмента ИМИСП (сейчас Бизнес-школа ИМИСП) Е. Г. Молл выделила четыре группы факторов формирования карьеры (табл. 1).

Таблица 1

Группы факторов формирования карьеры (по Молл)

Table 1

Group of career formation factors (by Moll)

Группа факторов	Составляющие группы факторов
Общие факторы	Предусматривают активное усвоение нового опыта, т. е. способность к обучению и коммуникативность, в противоположность которым выделяются консерватизм и ригидность
Социально-экономические факторы	Включают расслоение общества, динамичность экономики, возникновение организаций и структурных единиц, расширяющих возможность должностного продвижения
Кризисные факторы	Предполагают криминализацию общества, повышенную угрозу для жизни и здоровья человека, неопределенность и нестабильность в развитии общества, порождающие неуверенность в близком будущем. При активном формировании таких факторов возрастает значимость личных связей и отношений, усиливается роль протекций в должностном продвижении
Кадровые факторы	Характеризуются сложившимися в обществе представлениями о карьере и ее традициями: системой найма, устойчивыми представлениями о служебной иерархии, ценностями квалификации и опыта работы, традиционными системами планирования карьеры, уважением к возрасту личности и повышением квалификации

Примечание. Разработано на основе данных публикации [1].

По мнению Е. Г. Молл, на развитие карьеры могут влиять ситуационные, институционализированные и индивидуальные факторы развития личности. Английские консультанты по бизнесу М. Вудкок и Д. Фрэнсис, которые придерживаются «поведенческого направления в современной управленческой науке, выделяют факторы, сдерживающие личный рост и успех». Они считают, что «любой сотрудник организации действует в соответствии с присущими ему ограничениями» и его карьерный успех зависит от того, насколько четко и результативно будет сделана его работа по их преодолению [1, с. 9].

К ограничениям авторы относят неумение управлять собой, наличие размытых личных цен-

ностей, смутных личных целей, остановленное саморазвитие, отсутствие творческого подхода, неумение влиять на людей, а также неполное понимание особенностей своего труда и неумение решать проблемы. Классификация, разработанная Е. Г. Молл, не отражает «в полной мере существующий перед человеком выбор решений в поле карьерных факторов» [1, с. 10]. По данной причине Л. В. Милякова и П. С. Рюхов предложили свою классификацию, в которой все факторы разделены на пять групп в зависимости от возможности влияния человека на них, включая даже самые обобщенные, описывающие глобальные тенденции развития карьеры людей (табл. 2).

Таблица 2

Группы факторов формирования карьеры (по Милияковой и Рюхову)

Table 2

Group of career formation factors (by Milyakova and Ryukhov)

Группа факторов	Составляющие группы факторов
Международные факторы	Охватывают мировые, финансовые и экономические кризисы, вооруженные конфликты, деятельность международных правительственных и общественных организаций, развитие техники и технологии
Факторы страны и национального рынка труда	Предусматривают наличие переломных моментов в экономике, резкую нехватку специалистов экономического профиля на рынке, ориентацию страны на развитие определенных отраслей
Факторы организации	Включают традиции, структуру и область деятельности компании, переломные моменты в деятельности организации, наличие в фирме системы планирования карьеры
Факторы поведения человека	Включают поведение человека при приеме на работу, переводе на другую должность, повышении должности и увольнении, взаимоотношения между начальником и подчиненными, между коллегами, между личностью и его друзьями или знакомыми
Личные качества человека	Предполагают профессионализм, коммуникабельность, уровень образования. В условиях перехода к цифровой экономике стаж работы может рассматриваться потенциальными работодателями не как набор должностей, а как совокупность выполненных работ

Примечание. Разработано на основе данных публикации [1].

В данной классификации рассмотрены как прямые, так и косвенные факторы, влияющие на карьерный путь человека. О. А. Богатырева, например, писала о зависимости карьеры от внешних и внутренних факторов, связанных с организационными и личностными качествами соответственно. Более широкую классификацию факторов карьерного успеха предложил Дж. Г. Гринхаус [2, с. 7]. Он обобщил семь групп характеристик, относящихся к профессиональному успеху: стратегии карьеры, межличност-

ные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и свойства личности. Американский специалист Э. Шейн разработал концепцию карьерных «якорей». Он утверждал о необходимости определения своего карьерного «якоря» (интереса или ценности), от которого человек ни за что не откажется, если ему придется делать выбор в пользу той или иной работы. Психолог выделил семь карьерных «якорей» (табл. 3).

Таблица 3

Карьерные «якоря» (по Шейну)

Table 3

Career anchors (by Schein)

Карьерный «якорь»	Характеристика
Профессиональная компетентность	Люди стремятся быть мастерами своего дела, они особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности
Управленческая компетентность	Личности демонстрируют большое желание стать управленцами, менеджерами, их опыт позволяет полагать, что они владеют навыками, которые необходимы для следующей ступени карьерного роста
Автономия и независимость	Индивиды стремятся быть независимыми, свободными от всех связей, возникающих при работе в больших организациях. Повышение в должности, перевод на другую работу и получение заработной платы делают их зависимыми от всего, что их окружает
Стабильность	Люди заинтересованы в долгосрочной надежности и стабильной работе. В первом случае человек претендует на работу в организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, выглядит более надежной в своей отрасли и перекладывает ответственность за управление карьерой на работодателя. Индивид будет совершать любые географические перемещения, если того потребует компания. Во втором случае человек связывает себя с определенным географическим регионом и меняет работу или организацию в данной местности

Карьерный «якорь»	Характеристика
Интеграция стилей жизни	Человек хочет, чтобы в его жизни семья, карьера и саморазвитие были сбалансированы. Он больше ценит свою жизнь в целом (то, где живет, как совершенствуется), чем конкретную работу
Вызов	Основная ценность индивида – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Он ориентирован на то, чтобы бросать вызов другим
Служение	Человек не будет работать в организации, которая враждебно настроена по отношению к его целям и ценностям. Он откажется от карьерного продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни: работать с людьми, помогать людям, делать мир лучше и т. д.

### Материалы и методы исследования

Целью исследования является анализ таких личностных особенностей специалистов по социальной работе, которые способствуют или препятствуют карьерному росту.

Выборочную совокупность составили 100 социальных работников территориальных центров социального обслуживания населения г. Минска в возрасте 25–40 лет.

Эмпирическое исследование выполнялось в два этапа. На первом этапе формулировались цель, за-

дачи, объект и предмет исследования, проводился теоретический анализ и обобщалась психолого-педагогическая литература по проблеме исследования, определена база исследования и группы испытуемых, осуществлялись подбор необходимого психодиагностического инструментария и организация эмпирического исследования. Второй этап состоял из проведения исследования, обработки и интерпретации полученных данных и формулирования выводов.

### Результаты и их обсуждение

Развитие карьеры происходит эффективно только тогда, когда человек максимально использует внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов профессионального продвижения к намеченной цели. Внутренние ресурсы индивида определяют его способ достижения этой цели. С возрастом люди связывают понятие «жизненный путь» со степенью включенности в систему производства и наличием статуса экономической и правовой самостоятельности. Каждый этап жизни имеет специфическое содержание и влияет на последующие события [3, с. 162]. По данной причине существенным признаком карьеры является ее характеристика как процесса развития человека в трудовой деятельности. Любое развитие предполагает целенаправленное изменение во времени, выраженное в количественных, качественных и структурных преобразованиях. Развитие в процессе карьеры может быть многосторонним, а значит, основаниями для выделения стадий служат разные аспекты карьеры [4, с. 9].

Границы возрастной локализации работников являются подвижными и зависят от множества индивидуальных и социальных факторов, обычно влияющих на состояние и изменение трудового потенциала специалиста [5, с. 4]. Возрастная периодизация деловой жизни человека, стремящегося продвинуться по служебной лестнице, встречается и в зарубежной литературе. М. Вудкок и Д. Фрэнсис рассматривали следующие этапы карьеры [6, с. 11]:

- начало карьеры (20–24 года);
- приобретение компетентности (около 30 лет);

- анализ достижений и поиск возможностей для перемен (около 40 лет);
- мастерство (около 50 лет);
- подведение итогов карьеры (около 60 лет).

В данной периодизации обращает на себя внимание достаточно большая для современных условий длительность каждого этапа – около 10 лет. Традиционный подход к описанию профессионального развития человека предполагает выделение этапов карьеры по критерию возраста, однако этап профессионального роста не всегда связан с ним.

В современной концепции карьеры ведущим фактором, определяющим границы того или иного ее этапа, является не биологический возраст, а так называемый карьерный возраст. В основе этого положения лежат ставшие принципиальными различия между понятиями «опыт» и «стаж». В настоящих условиях нередко достаточно пяти лет стажа работы по конкретной специальности, чтобы приобрести опыт, адекватный середине карьерного пути. Современный карьерист должен обладать не конкретным набором длительно приобретаемых навыков, а универсальными умениями, к важнейшим из которых относятся способность адаптироваться к меняющимся условиям среды и эффективное самообучение.

Разнообразие подходов к выделению этапов и стадий карьеры позволяет выявить при их сравнении общие закономерности развития карьеры и обобщить их в типичных моделях [7, с. 12].



Таким образом, карьера, как сложное социально-экономическое явление, формируется под влиянием ряда факторов: экономического, социально-психологического, социально-экономического, социально-демографического, культурного и возрастного.

**Экономический фактор.** Карьера сотрудника развивается в той мере, в какой это необходимо для организации, поскольку в каждый момент времени структура производства и структура занятости должны оптимально отражать потребности рынка.

**Социально-психологический фактор.** Развитие работников в организации и достижение карьерного успеха происходят за счет их хороших результатов в профессиональной деятельности. Эти результаты, в свою очередь, отражают природный потенциал сотрудника, его способности, а также знания, навыки и умения, приобретенные в процессе обучения в учреждении высшего образования и предыдущего трудоустройства.

**Социально-экономический фактор.** Процесс становления и развития карьеры во многом определяется так называемыми стартовыми условиями: исходными уровнями образования и жизни, квалификацией работника и его материальным обеспечением.

**Социально-демографический фактор.** Характер и содержание карьеры тесно связаны с социальным происхождением работника, его возрастом, полом и т. д. Эти факторы существенно воздействуют на скорость карьерного роста.

**Культурный фактор.** Стереотипы, культурные нормы и ценности, общепринятые в данном обществе, влияют на карьерный рост.

**Возрастной фактор.** Особую роль играет как биологический, так и профессиональный возраст человека.

Таким образом, в современном мире до сих пор нет единого подхода к выявлению факторов карьерного пути человека. Это связано с тем, что большинство авторов выдвигают разные критерии. Каждая карьера индивидуальна, поэтому трудно выделить универсальные факторы ее определения.

Личностными качествами, обеспечивающими успешность выполнения профессиональной деятельности специалиста по социальной работе, являются аккуратность, терпеливость, чистоплотность, общительность и вежливость. Кроме того, он должен знать нормативно-правовую документацию, иметь способности устанавливать контакт с людьми, сохранять в памяти информацию длительное время, а также сосредоточиваться на одном объекте и долго удерживать на нем внимание.

К качествам, препятствующим эффективности профессиональной деятельности, относятся неумение общаться с людьми, брезгливость, рассеянность, быстрая утомляемость, порывистость и резкость движений.

Обобщая сказанное, можно отметить, что специалист по социальной работе – это человек, который должен владеть соответствующими его квалификации методиками, знать нормативно-правовые особенности деятельности, понимать психологию людей, с которыми он работает, и уметь организовывать общение с любым клиентом. Такой специалист должен доброжелательно относиться к клиенту, быть вежливым, коммуникабельным, аккуратным, иметь опрятный внешний вид, стремиться к повышению квалификации и дальнейшему совершенствованию своей деятельности.

## Заключение

Личность – это сформировавшийся индивид определенной эпохи с социально-психологическими свойствами. Во все времена людей разделяли по классам, т. е. каждый человек занимал конкретную ступень в обществе. В такую структуру входило как материальное, так и политическое положение субъекта общественной организации, его род занятий, нравственное сознание и др. Автор настоящей работы условно разделил современные теории личности на два основных класса: теории личности, в которых она рассматривается как индивидуальность (А. Маслоу, Э. Эриксон, Дж. Келли), и теории личности, изучающие классы людей (К. Юнг, Г. Айзенк, Г. Олпорт).

У специалистов, стремящихся к карьерному росту, достаточно высокий уровень профессионального самосознания, состоящего из соответствующих знаний, мотивации и эмоциональной сферы. Профессиональное самосознание специалистов по социальной работе характеризуется высоким уровнем профессиональной компетентности, профессиональным мотивационным профилем (ценностью таких моти-

вов, как общая активность, творческая активность и общественная полезность), способностью к самоуправлению (преимущественно выражены шкалы целеполагания и критериев оценки качества), самоуверенностью, высокой степенью принятия социальных норм, высоким уровнем субъективного контроля и коррекции, а также адекватной оценкой себя и своих профессионально важных качеств.

В структуру карьерного потенциала человека входят психофизические характеристики личности (психофизиологические и психологические задатки и способности, здоровье, работоспособность), личностные особенности (потребности, интересы, мотивы, индивидуальные качества), профессиональные характеристики компетенций (уровень образования, специальность, квалификация, объем и качество знаний, умений и навыков, и т. д.), а также жизненно-карьерная ориентация (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний). Эти составляющие карьерного потенциала человека взаимосвязаны. Карьерный потенциал определяет наличие

сформированности мотивации к профессиональной деятельности и имеющихся способностей, а также их соотношение с необходимыми компетенциями для успешной профессиональной самореализации – набором личных положительных и отрицательных качеств, влияющих на успех карьеры, и умением конструировать цели будущей профессиональной карьеры.

Специалист по социальной работе профессионально помогает людям, поэтому он должен иметь педагогические навыки. Знания и умения, необходимые для социальной работы, составляют фундамент педагогической культуры специалиста социальной сферы. К числу ее структурных элементов также относятся психолого-педагогическую направленность личности, педагогические способности и мастерство, искусство делового общения и культуру служебного поведения.

Предпосылкой для формирования педагогической культуры социального работника выступают его педагогические способности. Их задатки считаются врожденными. Они обнаруживаются в склонности че-

ловека работать с людьми, проявлять к ним интерес, терпение, выдержку и т. д. Однако задатки представляются еще не способностями, а лишь анатомо-физиологическими особенностями, лежащими в основе их развития. Как и другие способности личности, они могут стать ее сформировавшимися качествами, если над ними постоянно работать. Педагогическая способность предполагает такую черту, как педагогическая наблюдательность, которая выражается в умении дать характеристику объекту, выявить его сильные и слабые стороны, предположить реакцию клиента на оказываемое на него воздействие и т. д. Хорошо развитая педагогическая наблюдательность сильна в сочетании с педагогическим предвидением, поскольку точная диагностика состояния клиента – лишь начальный этап коммуникации. Специалист по социальной работе обязан понимать последствия своей деятельности и заранее спрогнозировать их. Педагогическое предвидение помогает смоделировать этапы работы, а также учесть основные проблемы и возможные противоречия.

### Библиографические ссылки

1. Рюхов ПС, Милякова ЛВ. Карьера и определяющие ее факторы. *Вестник МГТУ. Труды Мурманского государственного технического университета*. 2015;2:3–18.
2. Тихомандрицкая ОА, Рикель АМ. Социально-психологические факторы успешности карьеры. *Психологические исследования*. 2015;2:2–10.
3. Дёмин АН, Седых АБ, Седых БР. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения. *Российский психологический журнал*. 2017;14(2):151–170. DOI: 10.21702/rpj.2017.2.9.
4. Батракова ЛГ. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика. *Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина*. 2015;2:9–11.
5. Шаталова НИ. Психофизиологические особенности трудового поведения работника. *Вестник НГУЭУ*. 2015;1:2–6.
6. Соколова АС. Профессиональная карьера и подходы к ее исследованию отечественными и зарубежными авторами. *Историческая и социально-образовательная мысль*. 2013;3:8–15.
7. Цариценцева ОП. Потенциал карьеры личности: структура и опыт диагностики. *Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета* [Интернет]. 2017 [протитировано 12 мая 2023 г.];4. Доступно по: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30731825>.

### References

1. Ryukhov PS, Milyakova LV. [Career and factors that determine it]. *Vestnik of MSTU. Scientific journal of Murmansk State Technical University*. 2015;2:3–18. Russian.
2. Tihomandritskaya OA, Rikel AM. Socio-psychological factors of career success. *Psikhologicheskie Issledovaniya*. 2015;2:2–10. Russian.
3. Diomin AN, Sedykh AB, Sedykh BR. Standardization of the technique for measuring career self-determination. *Russian Psychological Journal*. 2017;14(2):151–170. Russian. DOI: 10.21702/rpj.2017.2.9.
4. Batrakova LG. Evolution of scientific viewpoints on notion «human resources» and the modern specificity of the notion. *Pushkin Leningrad State University Journal*. 2015;2:9–11. Russian.
5. Shatalova NI. Psychophysiological features of labour behaviour of employee. *Vestnik NSUEM*. 2015;1:2–6. Russian.
6. Sokolova AS. [Professional career and approaches to its research by domestic and foreign authors]. *Historical and Socio-Educational Idea*. 2013;3:8–15. Russian.
7. Tsaritsentseva OP. [Personal career potential: structure and experience of diagnostics]. *Uchenye zapiski. Elektronnyi nauchnyi zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta* [Internet]. 2017 [cited 2023 May 12];4. Available from: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30731825>. Russian.

Статья поступила в редакцию 12.05.2023.  
Received by editorial board 12.05.2023.