

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

УДК 159.99: 316.628

*СИДОРОВА Олександра Сергіївна*  
м. Київ

У статті аналізується психологічні особливості мотивації та її місце в професійній готовності до праці соціального працівника. Також, розглядається значення мотивації досягнення для здійснення успішної професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

**Ключові слова:** *мотив, мотивація, мотивація досягнення, професійна готовність, соціальний працівник.*

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

В статье анализируются психологические особенности мотивации и ее место в профессиональной готовности к работе социального работника. Также, рассматривается значение мотивации достижения для осуществления успешной профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

**Ключевые слова:** *мотив, мотивация, мотивация достижения, профессиональная готовность, социальный работник.*

У сучасному суспільстві діяльність соціальних працівників спрямована на вирішення проблем, пов'язаних з інтеграцією особистості у соціум, досягнення соціальної стабільності, врегулювання міжособистісних і між групових відносин, досягнення соціальної стабільності.

Серед функцій соціального працівника є не тільки виявлення осіб, які потребують соціально-медичної, юридичної, психологічної, матеріальної допомоги, а й інтеграція зусиль різних державних і недержавних організацій та закладів з надання соціально-економічної допомоги населенню; він повинен допомагати у сімейному вихованні; проводити роботу з інвалідами, людьми похилого віку, дітьми, молоддю. Соціальний працівник бере участь у роботі по створенню центрів соціальної допомоги, соціальної реабілітації; працює з неповнолітніми правопорушниками та людьми, які повернулись з ув'язнення. Характер професійної діяльності вимагає від соціального працівника не лише знань з організації системи соціального забезпечення, законодавства, елементів соціології, психології та економіки, конкретних методик роботи з різними категоріями населення а й особистісної психологічної готовності до професійної діяльності.

Професійна готовність – динамічна система, утворена з пізнавальних, вольових, мотиваційних та емоційних компонентів, яка трактується (О.Дубасенюк, О. Безпалько, В. Поліщук, В. Сластьонін

та ін) як системна сукупність професійних якостей, необхідних для успішної самостійної професійної діяльності [9, с. 175].

А.Мудрик зазначає, що процес підготовки соціального працівника, виступає одним з видів формування особистості, мета якого полягає у розвитку здібностей до відповідної діяльності та посилення морального компонента в мотивації. Чим вищого рівня досягає готовність до діяльності, тим ефективніша вона буде. А.Мудрик виокремлює різні наукові підходи до визначення проблеми професійної готовності [6, с. 35-37].

Перший підхід акцентує увагу на таких аспектах готовності, як когнітивний, мотиваційний та емоційно-вольовий. Він використовується у працях, присвячених вивченню готовності до професійної діяльності у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців. Так, наприклад, готовність до участі у формуванні соціальної політики громадсько-політичних організацій можна розглядати як цілісний прояв особистості, що включає в себе знання з права, економіки, психології, методів соціологічного аналізу, вміння прогнозувати, організаторські та комунікативні уміння, здібності.

Другий підхід визначає готовність як функціональний стан, який сприяє успішній діяльності, забезпечує високий її рівень. Різниця між позиціями у витлумаченні психологічної готовності полягає в тому, що одні дослідники розглядають готовність до професійної діяльності в особистісному ракурсі, інші – на функціональному, як врахування, насамперед, стану психічних функцій. Готовність до професійної діяльності соціального працівника - це поєднання багатьох і дуже різноманітних взаємопов'язаних рис.

А.Мудрик окреслив трьохкомпонентну модель психологічної готовності, де:

1) мотиваційний компонент – мотиви, які спонукають до діяльності в системі інформаційного суспільства через прагнення саморозвитку та самоактуалізації;

2) когнітивний компонент – сформованість умінь, необхідних для виконання функцій, яку ставить перед працівником інформаційне суспільство, формування компетентності, тобто вміння пристосовуватися до нових технологій (здійснювати рецепцію та трансфер технологій) за рахунок рівня освіти;

3) емоційно-вольовий компонент як відчуття, пов'язані з виконанням роботи та рішення, які приймає суб'єкт. Він присутній у тих відчуттях, що пов'язані з діяльністю та прийняттям рішень у сфері фахової діяльності [5, с.45–48].

Формування всіх трьох компонентів та встановлення динамічного зв'язку між ними є завданням освітніх технологій в галузі підготовки соціальних працівників.

Процесу формування професіоналізму у соціальній роботі на основі професійного покликання та професійної самосвідомості сприяє професійна мотивація. Саме мотиваційний компонент забезпечує перетворення знань, умінь та навичок у засоби особистісного та професійного росту і сприяє досягненню професійної майстерності [3, с. 27-28].

Поняття «мотив» буквально позначає спонуку до діяльності, спонукальну причину дій та вчинків. Під мотивами розуміються лише такі спонукання, від яких залежить цілеспрямований характер дій. А. Н. Леонт'єв висловлюється про мотив наступним чином: мається на увазі, що у самому потребнішому стані суб'єкта предмет, який здатний задовольнити потребу, жорстко не записаний. На думку А. Н. Леонт'єва, генетично вихідним для людської діяльності є розбіжність мотивів і цілей. На відміну від цілей, мотиви актуально не усвідомлюються суб'єктом, при цьому вони знаходять своє психічне відображення у формі емоційного забарвлення дій (тобто надають дії особистісний смисл).

Х. Хекхаузен, визначає мотив як бажаний цільовий стан в рамках відношення «індивід – середовище». А Ж. Годфруа визначає мотив як «міркування, за яким суб'єкт повинен діяти».

За думкою С.Л. Рубінштейна, мотивація – детермінація, що реалізується через психіку. Тому детермінованою має бути психічна, а не стільки фізіологічна реакція, яка стосується вищих рівнів психічної регуляції та яка пов'язана з усвідомленням стимулу й наданням йому тієї або іншої значущості. Тобто мотив - це не будь-яка спонuka, що виникла в організмі людини, а внутрішньо усвідомлена спонuka, яка відображає готовність людини до дії або вчинку. Стимул викликає дію опосередковано через мотив, а не безпосередньо [5, с.5].

Таким чином з одного боку під мотивацією розуміють сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, що пояснюють рушійні сили, характер перебігу, результати поведінки та діяльності.

У мотиваційно-цінносному ставленні до професійної діяльності виокремлюються наступні групи мотивів:

- Розуміння призначення професії;
- Професійної діяльності;
- Професійного спілкування;
- Прояву особистості в професії.

Мотиви розуміння призначення професії тлумачаться як форма професійної спрямованості, яка складається із суб'єктивних оцінок ступеня особистісної значимості професії, її змісту та цілей [4, с. 35-37].

Мотиви професійної діяльності формуються на основі особистісних потреб в самоствердженні, самореалізації, особливостях характеру та звичок, матеріальних потреб.

Мотиви професійного спілкування відбивають прагнення фахівця затвердитися в професійній групі, професійний інтерес до змісту діяльності колег, бажання задля досягнення суспільної мети розповсюджувати свій позитивний досвід, та знайомитися з досвідом інших фахівців.

Мотиви прояву особистості в професії виражають переконаність у власній професійній придатності, у відчутті свого покликання та хисту.

Соціальна робота, як і будь-яка інша діяльність, вимагає цілого комплексу різноманітних умов та факторів, які повинні сприяти її ефективному виконанню. Насамперед, сама специфіка соціальної роботи потребує від людини особливого психічного складу, здатності до емпатії, уміння зосередитися на потребах і негараздах іншого. В психологічному аспекті здійсненню соціальної роботи повинна передувати так звана передстартова мобілізація, в процесі якої працівник ставить перед собою мету, оцінює умови, накреслює прийнятні шляхи і методи її досягнення, а також мотивацію дій та перспективну оцінку матеріальних, часових, духовних витрат.

Ефективне виконання соціальної роботи можливе лише завдяки високому рівню професійності, який базується на отриманих знаннях та навичках; специфічних особистісних характеристиках; структурі ціннісних орієнтацій, яка забезпечує організацію діяльності за для допомоги іншим людям. Усі, перераховані вище фактори є необхідними для здійснення діяльності, ціллю якої є рішення проблем інших осіб. Задля успішного досягнення саме таких цілей (як і будь-яких інших) потрібна також і неспецифічна мотивація не пов'язана зі змістом конкретних дій, яка буде направлена на досягнення успіху на кожному етапі роботи. Як таку крізну неспецифічну мотивацію, яка може забезпечити успіх у будь-якій справі ми розглядаємо мотивацію досягнення.

Мотивація досягнення в якості стійкої характеристики людини була введена Г.Мюрреєм та позначається як динамічне утворення, за допомогою якого реалізується прагнення досягнути успіху в певному різновиді діяльності [5,с.8].

За Х. Хекхаузенем, мотивацію досягнення можна визначити, як:

1) спробу підвищити або зберегти максимально високими здібності до всіх різновидів діяльності, до яких можна застосувати критерії успішності.

2) можливість виявити, виконання якої діяльності може бути успішним чи, навпаки, безуспішним.

Мотивація досягнення зумовлює комплекс поведінкових характеристик і особистісних рис, які отримали назву «синдром досягнення» [6, с.115-116].

Мотив досягнення тісно пов'язаний з такою базовою характеристикою індивіда, як його самооцінка. Так, Дж. Аткинсон визначав механізм мотивації як «здатність відчувати гордість за досягнуте» [5, с.8-9]. Мотивація як процес формування мотиву і самі мотиви різних людей мають ряд особливостей.

На стадії прийняття рішення на процес мотивації впливають такі вольові якості як рішучість і сміливість. Нерішучість може затягувати прийняття рішення, а боязкість – привести до відмови здійснити ту чи іншу дію. М.Л.Кубишкіна підкреслює те, що спрямованість мотивації визначається тими чи іншими особливостями особистості і її самооцінкою. Наприклад, сильна мотивація досягнення соціального успіху пов'язана з впевненістю людини у власній чарівності та привабливості, високою оцінкою власного інтелекту. Суб'єкти, у яких домінує мотив суперництва, більше цінять свою волю, підприємливість. Вони розраховують на свою енергію, на жорсткість поведінки – домінантність і агресивність. В процесі мотивації важливу роль мають установки (атитюди), світогляд, особисті переваги.

Уявлення про потреби в досягненнях починається з поняття Ф.Хоппе «я-рівень», який означає потяг людини втримувати самосвідомість на можливому більш високому рівні за допомогою високого особистого стандарту досягнень (рівня домагань). Пізніше це поняття перетворилося в «мотив досягнення», визначаємий Х. Хекхаузеном як потяг підвищувати свої здатності і вміння, підтримувати їх на можливому більш високому рівні. В подальшому були виділені дві незалежні тенденції, які існують в межах даного мотиву. Вони характеризують два типи людей : одні люди прагнуть до успіху, а інші хочуть уникати невдачі. Обидві тенденції означаються як мотив досягнення (потреба в досягненнях). У випадку з першою тенденцією, приступаючи до діяльності, людина думає передусім о досягненні успіху. Інша же змушує людину думати головним чином про можливість невдачі, покарання. Для такого індивіда очікування негативних наслідків стає природним і саме цей підхід стає визначаючим у подальшій діяльності.

Дослідження, проведені Д. Мак-Клелландом, виявили три основні характеристики людей, які мають яскраво виражене прагнення до досягнень.

1) Надають перевагу брати участь у такій діяльності, яка дозволяє при рішенні певних завдань брати відповідальність на себе.

2) Більш схильні до раніше «прорахованого» ризику, а не до спонтанного рішення та ставлять перед собою реальні та досяжні цілі.

3) Постійно очікують та вимагають визнання своїх досягнень, бо для таких людей необхідне розуміння того, наскільки добре вони працюють.

Люди, які спрямовані на успіх, найбільш сильно мотивуються завданнями середньої важкості, з ймовірністю досягнення успіху від 30-50%, мотивовані ж на невдачу – завданнями чи дуже легкими чи підвищеної важкості. Відносно цілей, досягнення яких залежить від випадковості, орієнтовані на успіх надають переваги менш ризикованим ставкам, а мотивовані на невдачу – більш ризиковані, бо вони вважають, що досягнення результату від їх здібностей не залежить [4,с.189].

Інакше поведуться індивіди, мотивовані на уникнення невдачі. Людина, що не впевнена у своєму успіху, боїться критики, вже спочатку налаштована на невдачу. З роботою, в якій вже траплялися невдачі, у неї зазвичай пов'язані негативні емоції, вона не відчуває задоволення від цієї діяльності. Бажання отримати високу позначку поєднується зазвичай з мотивом уникнення невдачі або покарання, бажанням бути не гірше за інших, досягати таких результатів, які не поступаються результатам інших і йти від постановки цілей високої складності. Якщо потреба уникнення невдачі сильно розвинена у людини, то її дія перешкоджає прагненню до досягнення успіхів. Ця потреба пов'язана функціонально і генетично з такими особистісними якостями, як рівень домагань, самооцінка, тривожність, впевненість у собі.

Мотивація досягнення зорієнтована на певний кінцевий результат, який отримується завдяки власним здібностям людини і являє собою певну орієнтацію на значущу для суб'єкта мету. Слід зазначити деякі властивості мотивації досягнення. Для мотивації досягнення властивим є постійний перегляд цілей, оскільки лінія дій, які виконуються, може перериватися на години, дні, місяці чи навіть роки. Ще однією характеристикою є постійне повернення до перерваної дії, до чогось покинутого, поновлення спрямованості дій. Так створюються складні і довгий час існуючі структури з основної, побічної і яка входить до їх складу діяльності, які ведуть завдяки досягненню серій «субцілей» до головної. Планування стає необхідним для досягнення впорядкованої послідовності і функціональної організації цепу дій. Цей часовий ряд дій, які Мюррей називає «серією актів» і відрізняє мотивацію досягнення від багатьох інших мотивів [10, с. 282-283].

Якщо зробити психологічний портрет особистості з мотивацією досягнення, то слід підкреслити, що ця людина активна, ініціативна, відрізняється наполегливістю у досягненні мети, схильна планувати своє майбутнє на великі проміжки часу, ставлячи перед собою обов'язково саме реальні цілі. Ця людина схильна до переоцінки

своїх невдач у світі досягнутих успіхів. При виконанні завдань проблемного характеру, а також в умовах дефіциту часу результативність діяльності підвищується, людина зосереджується та активізує свій скритий потенціал. Цікавість до завдання підвищується пропорційно до її складності, оскільки відкриваються можливості до презентації своїх глибоких знань, вмінь та до самовдосконалення.

Соціальні працівники мають за мету не лише вирішувати нагальні проблеми знедолених верст населення, організовувати заходи що до допомоги хворим та непрацездатним. Головна мета полягає в тому, щоб людина, якій вони допомагають, у подальшому мала змогу обходитися без їх допомоги, що і є показником професійного успіху. Процес, за допомогою якого цього досягають, називають по-різному: реабілітацією, нормалізацією, реадаптацією. Саме у цьому процесі соціальний працівник мусить повернути людині віру в свої сили, бажання оволодіти професією та зайняти гідне місце у суспільстві.

#### Література

1. Дубасенюк О. А. Професійне становлення педагога / О. А. Дубасенюк. – Житомир : ЖДПІ, 2000. – 106 с.
2. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1978. – 175 с.
3. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2011.-701с.
4. Кудріна Т.С. Психология мотивации: Теория та експеримент: Навчальний посібник.-К.:2006.-с.214.
5. Морозова Н. И. Роль мотивации выбора профессии в процессе становления социального работника / Н. И. Морозова, А. В. Ерина // Вестник Кемеровского Государственного Университета. – Кемерово : «Компания ЮНИТИ», 2005. – №2 (22).
6. Мудрик А.К. Соціальний інтелект та соціальна компетентність // Практична психологія і соціальна робота. – 2006. –№ 3.
7. Поліщук В. А. Теорія та методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти : дис. ...доктора пед. наук : спец: 13.00.04 / Віра Аркадіївна Поліщук. – Тернопіль, 2006. – 454 с.
8. Психология мотивации и эмоций/под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман.-М.:АСТ: Астрель, 2009.-704с.
9. Слостенин В. А. Социальный работник: готовность к профессиональной деятельности / В. А. Слостенин // Научные труды МГПУ. –М. : Прометей, 1995. – 350с.

In the article are analyzed the psychological aspects of motivation and its place in the professional commitment for the work of social worker. Also it's observed the importance of motivation of achievement for a successful professional work in the field of social activities.

**Keywords:** *motive, motivation, motivation of achievement, professional commitment, social worker.*