

ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ СМЫСЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_3_6

УДК 316.1

А.А. Ахтырский

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ЦЕННОСТНО- МОТИВАЦИОННЫХ СМЫСЛОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИРОТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

A.A. Akhtyrskii. The social mechanism of value-motivational meanings formation of pedagogical employees in orphanages

Аннотация: Статья является поступательным продолжением исследования современного состояния управления сиротскими учреждениями в России. Ранее автором эмпирически определены проблемные ситуации, которые являются барьером на пути развития системы учреждений для детей-сирот. Данная работа нацелена наметить пути предотвращения сложившихся проблем на макро-, мезо- и микросоциальных уровнях управления сиротскими учреждениями. Для достижения поставленной цели автором предлагается социальный механизм развития ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников. В статье предлагается целостная система взаимосвязанных действий на всех уровнях общественных отношений, которая позволит переориентировать сиротские учреждения с режима функционирования на этап развития.

Статья будет полезна государственным служащим, руководителям социальных и образовательных учреждений, исследователям, которые занимаются вопросами со схожим предметом исследования.

Ключевые слова: сиротские учреждения, социальное развитие организации, социальный механизм развития, государственное управление, трудовая мотивация

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: andrey_1893@mail.ru

Abstract: The article is a progressive continuation of the study of current state of management in Russian orphanages. Earlier, the author empirically identified problematic situations that are barrier to the development of system of orphans institutions. This work aims to outline ways to prevent existing problems at the macro-, meso- and microsocial levels of orphanages management. To achieve this goal, the author proposes a social mechanism for the development of value-motivational meanings of teaching staff. The developed social mechanism affects not only professional groups, but also social institutions, which, on the basis of coordinated actions at the levels of the macro-meso- and micro-environment, act as direction of orphanages development. The article proposes an integral system of interrelated actions at all levels of social relations, which will allow reorienting orphanages from the mode of functioning to the stage of development.

The article will be useful to civil servants, heads of social and educational institutions, researchers who are dealing with issues with a similar research subject.

Keywords: orphanages, social development of organization, social mechanism of development, public administration, labor motivation

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: andrey_1893@mail.ru

Ахтырский Андрей Александрович – кандидат социологических наук, воспитатель высшей квалификационной категории СПб ГБУ Центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию 12».

A. Akhtyrskii – PhD in Social Sciences, educator of the highest qualification category of the St. Petersburg state budgetary institution Of the center for orphans and children left without parental care «center for assistance to family education 12».

© Ахтырский А.А., 2021

На современном этапе развития общественных отношений, поведение людей имеет разнонаправленный характер и зависит от выполняемых социальных ролей, принадлежности к различным социальным группам и общностям. Современные трансформации общественных отношений напрямую отражаются на функционировании сфер социальной политики и образования в виде увеличения числа некоммерческих организаций, информатизации и цифровизации в воспитательно-образовательном процессе. В частности, эти преобразования внедряются в процессе подготовки квалифицированных и ответственных работников для инновационной экономики, что достигается путем формирования у молодежи принципиально иных трудовых навыков и культуры труда, долгосрочных жизненных стратегий деятельности на благо государства и общества.

Для успешной реализации государственной молодежной политики и преодоления внешних вызовов, педагогические работники должны отвечать ряду требований, обладать определенными навыками и компетенциями, среди которых: нацеленность на саморазвитие, организованность, владение методиками создания мотивирующей образовательной среды, владение современными психолого-педагогическими методиками воспитания и обучения и т.д.

Однако, педагогический процесс и трудовые отношения в сиротских учреждениях, на макро- и мезоуровне не сопровождаются функционированием соответствующего социального механизма, что приводит к рассогласованности профессиональной деятельности, снижению эффективности и, как следствие, социальной адаптации детей-сирот.

Эта рассогласованность находит свое отражение на организационном уровне в поведении отдельных работников и функционировании рабочих коллективов. На основе обширных эмпирических данных, опубликованных ранее [1, с.66-67; 2, с. 58-60], нами было доказано, что в сиротских учреждениях на первых этапах профессиональной деятельности педагоги переживают социально-психологические травмы, после которых не могут восстановиться длительный период времени или покидают профессию. У педагогов снижается осмысление трудовой деятельности, энтузиазм и трудовая активность, происходит переориентация от альтруистических ориентаций на удовлетворение материальных потребностей и формируется нежелание профессионально развиваться.

Руководителями сиротских учреждений предпринимаются попытки по активизации трудовой активности сотрудников при помощи традиционных инструментов мотивирования, однако, они не увенчиваются успехом. При этом недооценивается роль морально-нравственных систем, включающие в себя ориентации, предпочтения, идеи, ценности, установки, образующие ценностно-мотивационные смыслы (далее ЦМС) и, оказывающие воздействие на поведение людей. Справедливо утверждение, что ценностное осознание общественного бытия формирует у людей стремление к самоанализу и саморазвитию, а ориентации, культивируемые в обществе, оказывают влияние на социально-поведенческую, организационно-экономическую и духовную зрелость индивида [10, с.57-63].

Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений представляет собой систему взаимосвязанных действий, в рамках которой происходят социальное, межличностное, управленческое взаимодействия, функционируют социально-управленческие технологии, нацеленные на формирование и трансформацию смыслов и образцов поведения. Проблемными моделями соответствующих социальных механизмов по формированию смысловых ориентиров занимались А. А. Костин, А. П. Бандурин, В. К. Потемкин, П.В. Петрий, Т.И. Заславская, Ф.Э. Шереги, Ю.Г. Волков, которые обозначали социальный механизм как сложную систему регуляторов, действующую на различных уровнях общественных отношений.

В ранних исследованиях социального механизма по формированию личности определенного типа занимался Ю.Г. Волков. Исследователь интерпретировал данный процесс как взаимопревращение обществом целостной совокупности личностных отношений и создания аналогичной совокупности отношений личностью. Ученый подчеркивал, что сам процесс преобразования целостной совокупности личности должен проводиться не стихийно, а через целенаправленное воздействие на личность при помощи государственных и политических организаций [5, с.104]. В своем исследовании Ю.Г. Волков утверждает ролевую модель, на которую должно ориентироваться молодое поколение, и обосновывает важность таких ориентиров как «образованность», «активная, деятельная жизнь», «интересная работа», «развитие», «продуктивная жизнь».

В. К. Потемкин в своей работе «Социальный механизм преобразования российского общества» утверждает, что механизм - это «комплекс взаимосвязанных институированных взаимосогласованных действий, базирующийся на общих интересах, целях, идеях, ценностях, разделяемых и принимаемых всеми участниками этих отношений» [9, с.100].

Значимую роль государства в регуляции духовной жизни общества в своих работах обозначал П.В. Петрий, фокусируя внимание на необходимости формирования общенациональной идеи в качестве основы системы духовных отношений в обществе. Охватывая вниманием ценностно-мотивационные смыслы российского общества, исследователь утверждал, что «обществу нужна программа поступательного развития как единая, универсальная система смысло-жизненных, смысло-содержащих духовных ценностей», «которая способна обеспечить духовную безопасность личности и государству, поднять социальный авторитет и значимость военной службы на благо своего Отечества» [7]. По мысли исследователя, изменения в общественных отношениях приведет к переоценке ценностей и ориентаций: что было значимо и важно обесценится, а новые идеалы сформируют общественное бытие [6].

Анализ существующих концепций позволяет нам выделить общие принципы построения социального механизма по формированию ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников:

- необходимость структурного воздействия на объект через функционирование систем управления данным процессом на всех уровнях (макро, мезо и микросреды);
- значимая роль государства и других институтов общества в создании и развитии данного социального механизма;
- общая направленность элементов социального механизма и наличие связей между ними.

Можно согласиться с другими исследователями, что сущность социального механизма по формированию ЦМС педагогических работников сиротских учреждений состоит в преодолении противоречий, порождаемых несовпадением ценностно-мотивационных смыслов, проявляющихся в отставании процессов осознания и адаптации индивидов в новой социальной реальности и снижением эффективности их трудовой деятельности [4, с. 14-17].

Скоординированные действия правового, социального, культурного, трудового, педагогического характеров на уровнях макро-мезо- и микро среды выступают в качестве направления функционирования социального механизма по формированию ЦМС педагогических работников сиротских учреждений. Такая целостная система взаимосвязанных элементов создаст возможности оказывать влияние на социализацию личностей, их профессиональную адаптацию, освоение социальных норм и формирование ценностно-мотивационных смыслов.

Необходимо отметить, что при конструировании социального механизма применительно к сфере социальной политики и сиротских учреждений в частности, учтены

рассмотренные ранее характерные особенности отрасли [3, с.145] и ее современное состояние.

В Таблицах 1-3 нами описываются конкретные действия по формированию ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений на макро, микро и мезоуровне, а также их социальные последствия.

Таблица 1 – Направления действий и социальные последствия реализации социального механизма по формированию ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений на макроуровне.

Направления действий	Социальные последствия
<p>1. Реализация государственной политики по формированию нравственных качеств населения, духовных приоритетов общества и ценностных ориентиров. Формирование национальных идеи(й) в основе которых лежат принципы справедливости, честности, духовности, нравственности, принятия, безопасности.</p> <p>2. Реформирование государственной социальной политики в сфере деятельности сиротских учреждений: обозначение стратегии развития отрасли, основной миссии деятельности и максимальная их трансляция через социальные институты общества; развитие системы социального взаимодействия сиротских учреждений с институтами общества и поощрение этих взаимодействий.</p> <p>3. Реформирование законодательного регулирования социально-педагогической деятельности сиротских учреждений - определение приоритетных направлений воспитательной работы, ориентиры необходимых социальных компетенций выпускников.</p> <p>4. Предоставление качественного и бесплатного профессионального образования в области социальной политике и по специальностям деятельности сиротских учреждений. Предоставление бесплатных, качественных курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки. Внедрение в образовательные стандарты педагогическую работу по преодолению стрессовых ситуаций, а также по формированию единого понимания стратегии социальной политики, а также миссии и принципов работы сиротских учреждений, по формированию этических компетенций, понимания социальной структуры и социального взаимодействия.</p> <p>5. Реформирование законодательного регулирования трудовых отношений в сфере социальной политики. Законодательное закрепление создания планов адаптации и сопровождения новых сотрудников в учреждениях, программ наставничества. Определение ориентиров кадровой работы с педагогическими работниками.</p> <p>6. Создание условий трудовой мобильности и поощрение профессионального взаимодействия между профессиональными коллективами и отдельными работниками.</p> <p>7. Создание гарантий социальной защищенности, достойного уровня жизни.</p> <p>8. Поддержка научных исследований по социально-трудовому, социально-педагогическому и др. развитию социальной сферы.</p>	<p>1. Смысловая стабилизация российского общества в целом и профессиональной группы педагогов в частности. Формирование патриотических чувств и единства общества. Развитие системы морали.</p> <p>2. Формирование единого понимания трудовых коллективов миссии работы, цели социально-педагогической деятельности. Формирование смыслов причастности к одному большому делу. Рост социальной ответственности. Развитие системы социального взаимодействия сиротских учреждений.</p> <p>3. Формирование и закрепление единых подходов к социально-педагогическому процессу в сиротских учреждениях.</p> <p>4. Профессиональное становление более компетентных специалистов в области социальной политики, с общим пониманием стратегии работы социальной сферы и миссии сиротских учреждений, с высоким уровнем лояльности и причастности к общему делу, с высоким уровнем психологической устойчивости для преодоления стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности.</p> <p>5. Развитие кадровой политики в социальных учреждениях.</p> <p>6. Развитие как социального взаимодействия между социальными учреждениями, образованием и бизнесом, так и между профессиональными коллективами.</p> <p>7. Улучшение благосостояния населения и снижение безработицы.</p> <p>8. Увеличение социальных проектов и исследований по развитию, как социальной политики, так и сиротских учреждений на макро, микро и мезоуровне.</p>

Функционирование социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников на макроуровне предназначено для регулирования всей системы общественных отношений и основывается на влиянии общегосударственных социальных институтов, таких как право, наука, образование, религия, политика и т.д. На этом уровне формируются социальные тенденции общества, основные национальные идеи,

ценности и т.п. которые обеспечивают единое смысловое пространство, интеграцию личности и государства.

Таблица 2 – Направления действий и социальные последствия реализации социального механизма по формированию ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений на мезоуровне

Направления действий	Социальные последствия
<p>1. Поддержка и развитие региональных программ по формированию нравственных качеств населения, духовных приоритетов общества и ценностных ориентиров. Трансляция и популяризация национальных идей(й) через институты общества.</p> <p>2.Создание единой смысловой среды социальной сферы, формирующей профессионально-квалификационных и статусных групп как атрибута эффективной деятельности социальных учреждений: разработка на региональном уровне программ деятельности сиротских учреждений (обозначение миссии деятельности, основных целей); обозначение основных направлений социально педагогической работы, необходимых социальных компетенций выпускников. Методическое сопровождение и контроль реализации программ социально-воспитательной работы в сиротских учреждениях.</p> <p>3. Реализация программ социального взаимодействия в сфере деятельности социальных и сиротских учреждений на региональном уровне: создание и поддержка социального партнерства между сиротскими учреждениями институтами образования и бизнесом, создание профессиональных клубов для взаимодействия трудовых коллективов и обмена опытом, повышения мобильности специалистов. Развитие социального взаимодействия для профессионально образования специалистов и переподготовки высококвалифицированных кадров социальной сферы.</p> <p>4. Разработка методических рекомендаций и контроль по регулированию трудовых отношений в социальных учреждениях, основанных на принципах честности, справедливости, коллективности, причастности к одному делу, принятия, социальной ответственности и т.п. Включение в методические рекомендации создание планов адаптации и сопровождения новых сотрудников в учреждениях, программ наставничества. Определение ключевых ориентиров кадровой работы с педагогическими работниками. Проведение региональных конкурсов по проектам систем мотивации сотрудников социальных учреждений, пропаганда и поощрение лучших практик.</p> <p>5. Разработка схемы обратной связи, обеспечивающие диалог и взаимодействие между сиротскими учреждениями, субъектами государственного управления и отдельными субъектами социальной политики.</p> <p>6. Развитие региональных программ по поддержке научных исследований и социальных проектов, некоммерческих организаций направленных на помощь и развитие социальной политики, социальных и сиротских учреждений, в том числе поддержка информационного обеспечения сиротских учреждений и издания учебно-методической литературы.</p>	<p>1. Смысловое закрепление социальных норм, ориентиров, национальных идей, развитие патриотических чувств в обществе и профессиональных коллективах.</p> <p>2. Сглаживание смысловых противоречий в процессе деятельности сиротских учреждений, трудовых коллективов и отдельных индивидов.</p> <p>3. Создание единой системы деятельности сиротских учреждений.</p> <p>4. Формирование, развитие и закрепление смыслов причастности к общему делу, социальной ответственности в трудовых коллективах.</p> <p>5. Появление и развитие сетей социального партнерства, социальной мобильности специалистов, распространение лучших социально-педагогических практик.</p> <p>6. Становление высококвалифицированных, психологически устойчивых специалистов, со знанием особенностей социальной структуры города, пониманием стратегии социальной политики и миссии сиротских учреждений.</p> <p>5. Развитие кадровой политики в социальных учреждениях за счет появления новых подходов управления.</p> <p>6. Снижение социальной напряженности профессиональных коллективов, гармонизация интересов различных профессионально-квалификационных групп.</p> <p>7. Увеличение социальных проектов и исследований по развитию, как социальной политики, так и сиротских учреждений в регионе и отдельных учреждениях.</p> <p>8. Наличие обратной связи для оценки социальных последствий после применения конкретных действий и их коррекция.</p>

Система государственных институтов способствует формированию и эффективному функционированию социального механизма ценностно-мотивационных смыслов, который напрямую зависит от складывающейся системы государственного управления. Это управление включает в себя государственную социальную, кадровую, экономическую, образовательную, культурную, молодежную политику и т.п. Социальные стандарты в

государстве регламентируют числовые характеристики общества, которые отражают общественно нужный и принятый уровень требований к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также деятельности по жизнеобеспечению человека» Государственный аппарат корректирует работу всех сфер общества, обозначает направления деятельности отдельно взятых сфер жизнедеятельности и общую социально-экономическую среду.

Таблица 3 – Направления действий и социальные последствия социального механизма по формированию ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений на микроуровне

Направления действий	Социальные последствия
<p>1. Создание системы единого смыслового пространства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематическая трансляция миссии и целей сиротского учреждения; - определение и принципов коллективной работы: справедливость, честность, открытость, поддержка, взаимодействие, позитив, свобода, креативность, единство требований. - обозначение общих педагогических задач, направлений деятельности; социально-педагогического процесса; - развитие корпоративной культуры (история учреждения, профессиональное взаимодействие, традиции, ценности); - развитие и поддержка системы информационного обеспечения. <p>2. Развитие корпоративной социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение законодательства; - систематическая трансляция социальной значимости профессиональной деятельности для детей и общества в целом; - добросовестное отношение к социально педагогическому процессу; - восприятие педагогических работников как основы функционирования сиротских учреждений. <p>3. Развитие кадровой политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выработка процесса найма и отбора сотрудников на основе диагностики жизненных и ценностно-мотивационных смыслов и дальнейшее их сопоставление со смыслами учреждения и коллектива; - разработка и реализация программы адаптации и сопровождения нового сотрудника, программ наставничества; - разработка и принятие коллективом системы материального/нематериального стимулирования; - проведение корпоративных мероприятий: развлекательные, командообразующие, познавательные, корпоративные выезды и т.п. <p>4. Разработка системы коммуникаций и профессионального взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие коммуникаций между профессионально-квалификационными группами; - предоставление обратной связи о результатах деятельности отдельных педагогов, коллективов и учреждения в целом; - информирование коллектива об основных событиях учреждения. <p>5. Систематическая социальная диагностика:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-психологический микроклимат; - ценностно-мотивационных смыслов, удовлетворенности работой; - параметры HERO (надежда, эффективность, устойчивость, оптимизм); - текучести кадров; - качества управленческого труда; - длительности и качества адаптационного периода новых работников; - количества нарушений трудовой дисциплины; - демографического и возрастного состава персонала. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение лояльности и вовлеченности сотрудников. 2. Сокращение текучести кадров. 3. Быстрая и спокойная адаптация сотрудников. 4. Улучшение процесса подбора персонала. 5. Повышение трудовой активности и качества труда различных профессионально-квалификационных групп работников. 6. Повышение эффективности, устойчивости, веры и оптимизма среди педагогических работников. 7. Сглаживание смысловых противоречий в профессиональной деятельности между различными профессионально-квалификационными группами работников. 8. Развитие социальной ответственности педагогов.

На организационном уровне основной задачей социального механизма заключается в повышении результативности труда, что достигается путем соотнесения ценностно-мотивационных смыслов сотрудников различных-профессионально-квалификационных групп между собой и целями учреждения. Формирование единого смыслового пространства направлено на сглаживание смысловых противоречий в профессиональной деятельности между различными профессионально-квалификационными группами работников, создание благоприятной среды для работников.

Анализ теоретических и эмпирических осмыслений социального механизма, позволили нам предположить меры, направленные на повышение эффективности деятельности педагогических работников сиротских учреждений. ЦМС в профессиональной деятельности являются отражением характерных черт, как в рамках отдельных социально-профессиональных групп, так и социума в целом, определяя контуры его социального портрета, наряду с возрастными, гендерными и другими характеристиками.

Реализация принципов справедливости, честности, взаимопомощи, принятии, нравственности, позитива в трудовых коллективах сиротских учреждений, целенаправленное конструирование смыслового пространства внешней и внутренней среды, развитие системы социального взаимодействия и другие инструменты реализации социального механизма, призваны развивать уровень трудовой мотивации педагогических работников и расширить возможности для профессионального становления и закрепления новых высококвалифицированных кадров в сфере социальной политики.

Литература

1. Ахтырский А.А. Исследование процессов профессионального выгорания педагогических работников сиротских учреждений. Опыт применения методики рсусар в России // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2021. № 2. С. 65-71.
2. Ахтырский А.А. Исследование удовлетворенности трудовым процессом педагогических работников сиротских учреждений. // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2021. № 1. С. 65-71.
3. Ахтырский А.А. Социальные и организационные условия формирования мотивационных смыслов в поведении педагогических работников // Современные аспекты экономики. 2020. № 3-2 (271). С. 140-147.
4. Вельмисова Д.В., Потемкин В.К. Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников предприятий и организаций // Социология и право. – 2019. – № 2. – С. 12-20.
5. Волков Ю.Г. Социальный механизм формирования всесторонне и гармонически развитой личности / Отв. ред. д. филос. н., проф. А.Н. Красин. - М. : Мол. гвардия, 1984.
6. Петрий П.В. Духовные ценности российского общества и армия: Дис ... д-ра филос. наук: 09.00.11. – Москва, 2002. – С. 327.
7. Петрий П.В. Духовные ценности российского общества и армия: Дис ... д-ра филос. наук: 09.00.11. – Москва, 2002. – С.382.
8. Потемкин В.К. Качество управленческого труда: учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2015. – С.92.
9. Потемкин В.К. Социальный механизм преобразования российского общества. Институт социально-экономических проблем РАН. – СПб, 1997. - С.131.
10. Потемкин В.К. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы // Экономика и управление, №2, 2018, с.57-63.