

5. Катайцева Е. А. Воспроизводство человеческого потенциала науки в условиях перехода к инновационной экономике: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. Москва. 2010. С. 11.
6. Кочева Е. В. Статистическое исследование развития человеческого потенциала региона (на примере Дальневосточного федерального округа): автореф. дис. ... канд. эконом. наук. Санкт-Петербург. 2011. С. 9.
7. Луков В. А. К концепции интернет-проекта «человеческий потенциал России» // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». № 7. 2009. Биоэтика и комплексные исследования человека [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/7/Lukov/>
8. Луков В. А., Лапшин В. А. Человеческий потенциал и повседневность. Человеческий потенциал России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hdirussia.ru/326.htm>
9. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность. 2009. № 4. С. 5–20.
10. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. Том 3. № 4, сентябрь 2002. С. 19–20, 26.
11. Римащевская Н. М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» // Российский экономический журнал. 2004, № 9–10.
12. Римащевская Н. М.. Качественный потенциал населения России, взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. 2001. № 3. С. 34–35.
13. Юдин Б. Г. Концепция человеческого потенциала // Журнал «Знание. Понимание. Умение» [Электронный ресурс]. URL: http://www.zpu-journal.ru/gum/prospects/articles/2007/Yudin/3/#_ftn1.
14. Юдин Б. Г. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение. Сборник научных работ. М.: Институт человека РАН, 2002.

УДК 316.4(470.67)

Арсланова Зарема Абдулвагитовна

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН

В статье приводятся результаты социологического исследования социально-профессиональной идентификации социальных работников. Анализируются основные критерии и показатели социально-профессиональной идентичности. Формулируются выводы и закономерности, характерные для социальных учреждений республики Дагестан.

Ключевые слова: социальная идентичность, социальная идентификация, социальная работа, анализ эмпирических данных.

Arslanova Zarema A.

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF SOCIAL-PROFESSIONAL IDENTIFICATION FOR SOCIAL WORKERS IN DAGESTAN

The author offers the results obtained from a sociological survey into the social-professional identification of social workers. There is an analysis of the major criteria and indicators of social-professional identity. There are also some conclusions and rules drawn, which are typical of the social institutions in the Republic of Dagestan.

Key words: social identity, social identification, social work, empirical data analysis.

Социально-профессиональная идентификация исследуется нами как один из типов социальной идентификации. Термин «идентификация» был введен в научный оборот З. Фрейдом [3]. По мнению ученого, идентификация является прежде всего бессознательным процессом имитации,

с помощью которой дети принимают ценности, образцы поведения, социальные нормы своих родителей, соседей, одноклассников, друзей и других субъектов социального действия. Фрейд рассматривал идентификацию в межличностных отношениях как самую раннюю и первоначальную форму эмоциональной связи с другим лицом. По Фрейду, через идентификацию формируется собственное «Я» по подобию другого, взятого за образец. Она представляет позитивный психологический механизм социализации, формирующий личностно-моральную инстанцию сверх-Я [3, с. 56]. В последующем некоторые содержательные характеристики идентификации, предложенные З. Фрейдом, были представлены в различных социологических и социально-психологических теориях.

Для исследования особенностей социально-профессиональной идентификации работников социальных учреждений республики Дагестан, было проведено социологическое исследование с помощью количественных методов. Основным методом получения первичной эмпирической информации явилось стандартизированное интервью. Общий объем выборочной совокупности с учетом отбраковки и ремонта выборки составил 506 респондентов. При формировании выборочной совокупности был использован квотный тип выборки. В качестве квот выступили род деятельности, пол, возраст, а также общий стаж работы в социальном учреждении.

Важной особенностью анализа социально-профессиональной идентификации работников социальных учреждений в национальной республике является гендерная специфика занятости в подобных организациях. Так, в выборочную совокупность исследования попали лишь 12,9 % мужчин. Оставшаяся часть работников учреждений социальной защиты – женщины. При этом в основном мужчины занимают руководящие должности в организациях и учреждениях социальной защиты населения.

Четверть респондентов оценивают финансово-экономическое положение своей организации как достаточно стабильное. Основная часть участников исследования (более 60 %) уверены, что финансирование их учреждений находится на достаточно высоком уровне. И только 11 % респондентов считают, что уровень финансирования учреждений социальной защиты населения в настоящее время не высокий.

Для социально-профессиональной идентификации любых категорий важным представляется анализ наиболее характерных эмоционально-профессиональных проявлений личностных и групповых особенностей поведения [2]. Так, участники исследования полагают, что внутри своей организации для коллег характерны такие проявления, как осознание своих успехов и достижений в работе, признание чужих успехов коллегами, ощущение индивидуальной и коллективной ответственности. Нехарактерными проявлениями для учреждений социальной защиты, судя по данным проведенного исследования, являются такие особенности, как жесткая конкуренция, «подсиживание» сотрудниками друг друга, безынициативность и конфликты внутри организации.

Таким образом, на основании приведенных эмпирических данных можно сделать вывод о том, что для работников учреждений социальной защиты в Дагестане характерен высокий уровень профессиональной социализации, что является важнейшим показателем уровня социально-профессиональной идентификации.

В ответе на вопрос о приоритетах развития учреждений социальной защиты населения в республике Дагестан, 75,8 % респондентов указали профессионализм сотрудников, 32,8 % – положительный эмоциональный климат в учреждении. Такое же количество участников исследования (32,4 %) в качестве приоритета развития организации отметили ориентированность на клиентов учреждения социальной защиты. Такие цели развития, как учет мнения стратегических партнеров и получение коммерческой прибыли (2 % и 3 % соответственно), не являются приоритетными.

Следующая часть инструментария исследования социально-профессиональной идентификации работников учреждений социальной защиты населения включала в себя перечень утверждений, характеризующих уровень групповой идентичности в организации.

Так, 63,0 % респондентов не согласны с тем утверждением, что сотрудники организации не принимают норм и ценностей корпоративного поведения. Согласных с таким утверждением оказалось только 6,0 % респондентов. Пятая часть участников исследования не согласны с тем, что сотруд-

никам организации предоставляется большая свобода выбора и принятия нестандартных решений. Четверть опрошенных, судя по результатам анализа эмпирических данных, не согласны с утверждением о том, что коллеги довольны оплатой своего труда.

Основная часть респондентов (78,2 %) согласны с мнением о том, что их коллеги всегда доступны и открыты для общения. Половина участников исследования (46,6 %) отметили то, что в целом довольны работой в социальном учреждении.

Интересным представляется распределение мнений респондентов об утверждении о том, что сотрудники организации принимают ее ценности и цели, но не принимают устоявшиеся нормы поведения внутри организации. Треть респондентов (27,6 %) полностью согласны с данным тезисом. Не совсем согласились с этим утверждением 56,3 % участников исследования. Еще 16,1 % респондентов полностью его отвергли.

Таким образом, обнаруживается определенное рассогласование между целями организации и корпоративными нормами поведения, принятыми внутри этой организации. Анализ причин такого рассогласования не входит в задачу написания данной статьи и будет продолжен в дальнейших работах.

Далее респондентам был предложен вопрос, демонстрирующий анализ набор идентичностей личности работника социального учреждения. В этой связи кажется интересным и требует дальнейшего изучения вывод о том, что лишь 3,2 % работников учреждений социальной защиты, принявших участие в данном исследовании, идентифицируют себя с представителями своей национальности. Для сравнения, например, данные социологических исследований проблем идентичности, проводимых среди молодежи, показывают, что в среднем 80 % молодых людей идентифицируют себя прежде всего с представителями своей национальности.

Треть респондентов идентифицируют себя прежде всего со своей семьей, что является традиционным и ожидаемым для республики Дагестан. Еще 19,0 % участников при ответе на вопрос «Кого Вы могли бы отнести к «своим», сказать «это – мы»?» назвали близких друзей.

Пятая часть опрошенных сотрудников социальных служб (22,2 %) ассоциируют себя со своими коллегами по работе. Эти данные являются достаточно показательными и характеризуют высокий уровень профессиональной идентичности работников социальных служб в многонациональной республике.

Анализ линейных распределений ответов респондентов на вопрос о том, «Через какие категории вы бы сказали, кто вы такой?», показал, что более половины (57,7 %) указали «обычный человек». Еще 47,0 % отметили, что начали бы такой рассказ с перечисления своих семейных ролей. А 44,8 % работников социальных служб указали, что рассказали бы о себе через свою профессию.

Треть респондентов (34,7 %) отметили, что в их организации людей можно различать по человеческим качествам. Пятая часть участников исследования полагают, что люди в учреждениях социальной защиты различаются по нормам поведения, которые разделяют коллеги. Такие корпоративные различия, как различие через структурные подразделения или материальные признаки не пользуются большой популярностью у респондентов.

Для анализа социально-профессиональной идентичности представляется важным анализ конфликтного потенциала социальной организации [1]. На рис. 1 представлены данные, демонстрирующие спектр мнений респондентов о том, насколько часто подчиненные боятся выразить свое несогласие с руководителем.

Анализ данных, представленных на рис. 1, говорит о том, что для организаций и учреждений социальной защиты населения характерен демократический стиль управления и свободное выражение мнений.

Далее респондентам было предложено определить наиболее значимые приоритеты в жизни. Этот порядковый показатель, выстроенный с помощью десятибалльной шкалы, был проанализирован с помощью анализа средних значений.

В результате оказалось, что для большинства работников социальных служб Дагестана, наиболее значимыми приоритетами являются: положение дел в экономике страны (37,4 %), забота о слабозащищенных категориях населения (69,8 %), процветание и успех своей организации (79,0 %), а также политическая обстановка (35,4 %) и собственное финансовое положение (47,6 %).

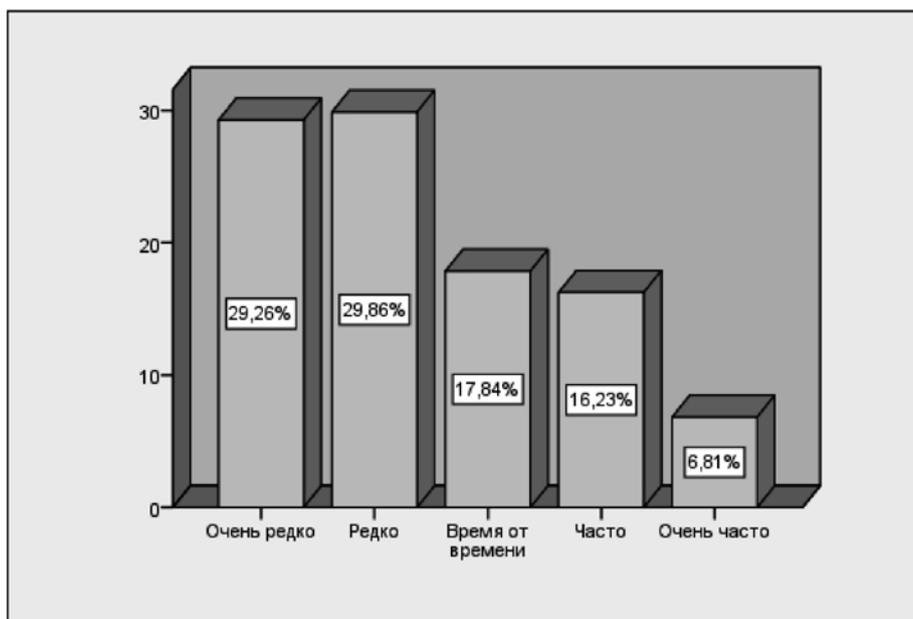


Рис. 1. Судя по вашему опыту, как часто вы замечаете, что подчиненные боятся выразить свое несогласие с начальником? (в %)

Таким образом, можно говорить о том, что для работников социальных служб Дагестана, основными приоритетами являются те детерминанты общественного развития, которые напрямую связаны с их профессиональной деятельностью. На вопрос о том, какой тип конфликтов характерен для Вашей организации (рис. 2), 40,2 % социальных работников, указали межличностный тип конфликтов. Около половины респондентов (47,5%) отметили, что в их организации конфликты не происходят. Межгрупповые конфликты, а также конфликты между личностью и группой, судя по данным рис. 2, также не характерны для учреждений социальной защиты населения республики Дагестан.

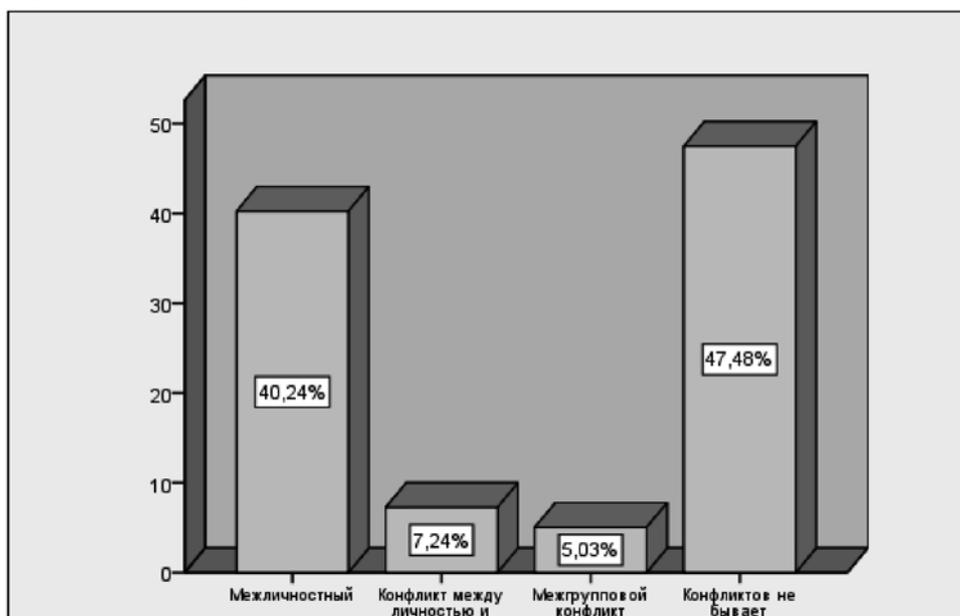


Рис. 2. Какой тип конфликтов чаще всего встречается в вашей организации? (в %)

Основным способом решения конфликтов в социальных организациях является поиск взаимоприемлемых компромиссов (см. табл.). Об этом заявили четверть респондентов. Для социальных организаций также характерно сглаживание конфликтов. Этот факт отметили 17,7% респондентов.

Таблица

Чем характеризуется взаимодействие между сотрудниками различных структурных подразделений в Вашей организации

Варианты ответов:	Ответы		% наблюдений
	№	%	
Доброжелательность, открытость	361	32,5	72,9
Готовность отреагировать на любую ситуацию или возникший вопрос	344	31,0	69,5
Порядочность, ответственность	345	31,1	69,7
Конкуренция	40	3,6	8,1
Формализм	20	1,8	4,0

Судя по данным, представленным в таблице, характер социального взаимодействия в учреждениях социальной защиты населения достаточно позитивный. Треть респондентов отметили, что взаимодействие между сотрудниками различных структурных подразделений организации характеризуется доброжелательностью и открытостью. Такой же процент опрошенных указали, что их коллег можно охарактеризовать через категорию готовности отреагировать на любую ситуацию. Конкуренция и формализм, судя по результатам исследования, не характерны для взаимодействия внутри организаций и учреждений социальной защиты населения в республике Дагестан.

В целом, судя по результатам проведенного исследования, можно сделать следующие основные выводы.

Во-первых, внутри организаций и учреждений социальной защиты населения в республике Дагестан характерны такие проявления социальных отношений, как осознание своих успехов и достижений в работе, признание чужих успехов коллегами, чувства индивидуальной и коллективной ответственности.

Во-вторых, для работников учреждений социальной защиты в Дагестане характерен высокий уровень профессиональной социализации, что является важнейшим показателем уровня социально-профессиональной идентификации.

В-третьих, в ходе исследования обнаружилось определенное рассогласование между целями организации и корпоративными нормами поведения, принятыми внутри этой организации.

В-четвертых, в результате анализа данных проведенного социологического исследования, был сделан вывод о высоком уровне профессиональной идентичности работников социальных служб и учреждений республики Дагестан.

Литература

1. Камерон К. С., Куин Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
2. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «Я». М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. С. 51–60.
3. Эрик Г. Эрикссон. Детство и общество / пер. с англ. СПб.: Ленато, АСТ, Фонд «Университетская книга», 1996. С. 181.