

## Мотивацията и кариерата в професията „Социална работа”

Иванка Велева Стоянова - Тодорова

***Motivation and career in social work profession:** In this paper, the characteristics and stages of career development are presented in general theoretical aspect. The features of the system for social workers' professional growth and career development are discussed. Based on results of surveys among young social workers, graduates from Burgas Free University and the Technical University of Gabrovo, as well as among employers and social work experts from institutions in the town of Gabrovo, an assessment of the opportunities for professional growth of staff in the social sphere has been done.*

**Key words:** career development, social sphere, professional qualification, motivation, disincentives

### ВЪВЕДЕНИЕ

Умението за подреждане на приоритетите в живота е необходимо за всички, които градят кариера. Това е продължителен процес, свързан с преодоляване на доста трудности и съчетаване на професионални и управленски качества. Разработването на система за повишаване професионалната квалификация и кариерното развитие на социалните работници дава възможност на институциите да прилагат иновативни технологии и стратегии за управление, да постигат по-висока ефективност на работа, да формират политики за развитие на професионалните умения и квалификация, да внедряват професионални системи за подбор на кадрите и управление на човешките ресурси.

### ИЗЛОЖЕНИЕ

#### Теоретична обосновка

Кариерата е поредица от планирани или непланирани занимания и дейности, включващи усъвършенстване, ангажираност и лично развитие в рамките на определен период от време. Тя е основен елемент на социалната мобилност. От гледна точка на индивида кариерата означава по-висока длъжност в йерархията, по-добро заплащане, по-голяма власт и формален авторитет, повече информация и влияние при вземане на решения. От гледна точка на организацията тя представлява по-добро комплектуване с висококвалифициран персонал, резултатно изпълняване на служебните задължения, по-високи икономически и социални резултати от извършваната дейност. Кариерата не изчерпва съдържанието на социалната мобилност, тъй като в практиката е възможно и преминаване от група с по-висок, в група с по-нисък икономически и социален статус.

Кариерата е не само преминаване от по-нисша в по-висша длъжност. Тя включва повишаване на икономическия и социален статус на властта и формалния авторитет в границите на едно и също работно място. Това е сложен и продължителен процес на професионално, квалификационно, интелектуално и нравствено израстване, което по естествен начин води до посочената промяна. Конкретно кариерата се проявява в нарастване на доверието, отговорностите, заплащането, промяна в служебните задължения, участие в колективните форми на управление, във възможностите за влияние и т.н. Ако кариерата чрез смяна на ръководни длъжности е ограничена от техния брой в организацията, то кариерата на едно и също място практически е без ограничители. Тя изцяло зависи от възможностите, интересите и амбициите на членовете на персонала, от техните лични планове за професионален растеж.

Кариерното развитие без личностна мотивация е невъзможно. Мотивацията е силата, която стимулира, поддържа и ръководи поведението на отделната личност. Мотивацията е онзи движещ елемент, който подтиква всеки човек към

самоусъвършенстване, към подобряване качеството на дейността му, а на следващо ниво - подобряване дейността на институцията и системата като цяло.

Кариерата и развитието продължават да са в центъра на професионалния живот на хората. Работата продължава да заема централна част от живота на човека, като тя донякъде определя неговата идентификация и ценностна система. Кариерата е естествен и закономерен стремеж на всеки член от персонала да промени своето социално положение чрез заемане на по-отговорна длъжност или чрез растеж на място, като следствие от повишаване на квалификацията. Тя е непосредствено свързана с авторитета, а той от своя страна до голяма степен е следствие от растежа в кариерата. Въпреки тази връзка и зависимост, те не са тъждествени. Кариерата е социално, а авторитетът – морално явление. Чрез своя авторитет човек може да влияе на околните, без да прилага каквото и да е насилие.[2]

От друга страна кариерата е пряко свързана с избора на професия. Практиката показва, че сполучливата или несполучлива кариера зависи от това, дали е избрана желаната или нежеланата професия. Съществува схващане, според което кариерата зависи от съгласуваността на човешката индивидуалност с особеностите на самата работа.

Трябва да се има предвид разликата между „работа“ и „кариера“, както и ползата от поведение, „ориентирано към кариерата“, вместо поведение, „ориентирано към работата“. Според една от теориите, кариерата, по подобие на човешкия живот, има няколко последователни стадия (етапа). Ако животът се разграничава на „детство“, „юношество“, „младост“, „зрялост“, то кариерата може да се разграничи на стадияте „израстване“, „изследване“, „формиране“, „съхранение“, „спад“.

В стадия **“Израстване”** (0-14 години) индивидът се оформя като личност, ориентира се, може да успее и да се идентифицира с някаква трудова дейност (професия). Това е началният стадий на кариерата, когато малкият човек би следвало да знае ориентировъчно отговора на въпроса *“Какъв искам да стана?”*. Голяма е ролята в това отношение на семейството, училището, на медиите, обществото.

В стадия на **“Изследване”** (15-24 години) индивидът може да запази, но може и да коригира своя първоначален избор за кариера. В този стадий на кариера, той би следвало да може да се познава, самооценява, сравнява с изискванията на различни професионални области. Това е стадий, през който младият човек е разбрал нови неща за себе си (потребности, интереси, ценности и т.н.) и може да направи самостоятелна преценка и избор.

В стадия на **“Формиране”** (24–44 години) индивидът търси и намира подходяща за себе си работа, стреми се да заеме по-трайна позиция в избраната кариерна пътека, но същевременно непрекъснато проверява своя избор. Все пак до 30 годишна възраст той вече има ясен отговор, дали кариерата е подходяща за него (ако се справя успешно със своята работа, има постижения, ако е открил с какво работата му харесва). Между 30 и 40 години е наясно със своите цели по отношение на кариерата (какво може да постигне чрез нея), а между 35-45 години все по-често преоценява кариерното си развитие.

В стадия на **“Съхранение”** (45-65 години) индивидът се старее да съхрани своята ниша в кариерата (рядко пристъпва към кардинални промени), но мотивацията му за развитие и особено за доказване на личната компетентност е много силна. Тя му помага да продължи процеса на самоидентификация с кариерата.

В стадия на **“Спад”** (60-65 години) индивидът е с намалена активност. Понякога се примирява с факта, че му предстои нов начин на живот (пенсиониране), понякога е силно мотивиран да приеме новото си амплуа на наставник на по-млади хора.[6]

Според експертите по кариера, индивидът управлява своята кариера, инвестирайки съвсем съзнателно през целия живот в различни ресурси, за да постигне предварително планирани кариерни цели. Става дума за готовност и мотивация за действията от страна на индивида да инвестира в знанията си, в своите умения, в усъвършенстването на качества и способности, благодарение на което ще може да има поведение, ориентирано към кариерата.

Изграждането на "мрежата от отношения", се свързва с овладяването на различни социални умения (напр., комуникативни умения, умения за разбиране на чуждото поведение, представяне на собственото „аз“, автолидерство, договаряне и др.), с чиято помощ индивидът може да работи с колеги, клиенти, партньори, може да балансира служебния и личния си живот. "Мрежата от отношения" според експертите играе важна роля в управлението на личната кариера.

### **Повишаване на професионалната квалификация и кариерно развитие на социалните работници**

Кариерното развитие в професията „социална работа“ се подчинява на общите принципи за професионален растеж. У нас то е регламентирано от Министерството на труда и социалната политика с Наредба №РД-07-6 от 10.10.2012г. за кариерно развитие на социалните работници в Агенцията за социално подпомагане. Наредбата е издадена на основание чл. 6, ал. 3 от Закона за социално подпомагане и цели:

- да формира политика за развитие на професионалните умения и квалификация на социалните работници в агенцията;
- да осигури съответствие между социалната практика, потребностите в обхвата на социалната работа и равнището на професионалната компетентност на служителите;
- да повиши качеството на социалната работа и услугите, осъществявани в агенцията, чрез подобряване подбора, квалификацията и кариерното развитие на социалните работници.[3]

Кариерното развитие на социалните работници в агенцията е процес на последователно заемане на длъжности при придобиване и усъвършенстване на нови професионални умения и компетентности. В Наредбата са регламентиран специфичните знания, умения и компетенции, които трябва да притежават, заемащите длъжност „социален работник“, „старши“ и „главен“ социален работник, условията за кариерно развитие чрез повишаване на квалификацията на социалните работници. Въпреки наличието на нормативна уредба, реалността с професионалния растеж на кадрите в социалната сфера не са толкова позитивни. Младите специалисти излизат от университета с повече оптимизъм, но в реалната работна среда се оказва, че възможностите им за развитие не са толкова големи.

Анкетно проучване на завършващи специалисти – социални работници в Бургаския свободен университет през 2012 год. показва един умерен оптимизъм по отношение на бъдещата реализация и кариерно развитие. На въпроса **„Къде се виждате в кариерата след 5 години?“** над 60% от тях са се проектирали успешно: в социалната сфера и социални институции (23.30%), виждат нови възможности и работа (13.30%) и със собствен бизнес и управляващи социален център (21.60%).[1] Не така оптимистични са обаче нагласите на техните работодатели. В проучване, проведено от катедра „Социални и стопански науки“ на Технически университет-Габрово сред потребители на кадри в социалната сфера, на въпроса **„Считате ли, че при Вас въпросните специалисти ще получат достатъчно възможности за професионално израстване?“** отговорилите с „отчасти“ (56 %) значително превишават отговорилите с категорично „да“ (24 %). Висок е и процентът на работодателите, които не виждат възможности за

професионално израстване на младите специалисти – една пета част от анкетираните.[5]

Анкетно проучване, осъществено в 15 институции на територията на гр. Габрово в периода 20.04.-02.05.2015 г., също очертава някои тенденции в нагласите на социалните работници за развитието им в професията. Проучването е реализирано по проект „Тенденции и предизвикателства пред развитието на професията „Социална работа“, финансиран от ФНИ на Технически университет-Габрово. По-малко от половината (44%) са удовлетворени от професията си, а 29% от анкетираните са склонни да напуснат. Мотивите за това прозират от оценките, които социалните работници дават за различните фактори, определящи пряко състоянието на социалната работа – ниско възнаграждение, висока степен на натовареност и ниво на стрес, дефицит на ресурси, наличие на административни бариери с висока бюрократична тежест, неадекватни законодателни промени и др.[4]

По данни на НСИ, средната работна заплата в Габрово за месец април 2014 г. е 693 лв., а 51% от анкетираните получават заплата между 360,00 и 460,00 лв. Изчислението показва, че работещите експерти получават 46% от средната работна заплата на един нает в икономическа дейност: „Хуманно здравеопазване и социална работа“. Така оценката за степен на заплащане на труда като „ниска“ и „много ниска“, дадена от 82% от анкетираните е съвсем реална. В същото време се посочва „висока“ (43%) и „много висока“ (53%) степен на натовареност и стрес. Голяма част от социалните работници не одобряват тромавите административни структури (87%) и бюрократичната обремененост в социалната работа. Освен това 53% от анкетираните експерти очертават наличието на несъгласуваност в прилаганите закони, подзаконовни нормативни актове, а 56% от тях не са напълно съгласни с приложимостта им; 69% определят като „ниска“ и „много ниска“ степента на достатъчност на финансовите ресурси; около 2/3 от анкетираните считат, че е ниска степента на обезпеченост с материални ресурси и инвестиране в техника и оборудване. Всичко това влошава условията в работната среда и демотивира социалните работници при изпълнението на служебните им задължения.

Особено внимание заслужават резултатите от оценката на човешките ресурси. Анкетираните експерти, 45 на брой, са с университетска подготовка, като 27% са с ОКС „Бакалавър“, а 38% - с ОКС „Магистър“ по „Социални дейности“. Завършилите ОКС „Магистър“ по друга специалност са посочили следните специалности: Психология, Педагогика, Социална педагогика, Социална работа с уязвими групи и т.н. Независимо от този факт доминираща е оценката за „ниска степен“ на достатъчност на университетските знания за професионално действие – 38% посочват „ниска“ а, 18% - „много ниска“ степен на достатъчност, което прави още по-актуален проблема с продължаващото обучение.

Недостатъчно задоволена е нуждата от системна квалификация и информираност на социалния работник. Най-голямо натрупване на отговори има в графата „нито висока, нито ниска“ степен (38%), следвана от „ниска“ степен (22%) и „много ниска“ степен (22%). Предвид факта, че социалната работа е динамична професия, тази оценка свидетелства за дефицит, влияещ върху професионалните ангажименти. Още по-ниско е оценена инвестицията в развитието на компетентности на социалния работник. Нито висока, нито ниска степен отбелязват 29% от анкетираните експерти, ниска степен – 36% и много ниска степен – 24%. Възможността за придобиване на нови знания, умения и професионални навики значително влияе върху крайния резултат от труда. Липсата на възможност за развитие и усвояване на новости води до демотивация на човешкия ресурс и известна инертност при изпълняване на служебните ангажименти.[4]

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Кариерното развитие на социалните работници в България и възможностите за професионален растеж на кадрите в социалната сфера не са много позитивни. Ограничените инвестиции в развитието на компетентности, липсата на обвързаност на продължаващото обучение с кариерното развитие са демотивиращи фактори за оставане в професията „социална работа“.

### **ЛИТЕРАТУРА**

[1] Ганева, З. Очаквания за професионална реализация и кариерно развитие на студенти от специалност „Социални дейности“ от БСУ. Годишник на БСУ, том XXVII, 2012, 190-196.

[2] Пожарлиев, А. Управление на кариерата и развитието. УМ – НБУ, София, 2008.

[3] НАРЕДБА № РД-07-6 ОТ 10 ОКТОМВРИ 2012 Г. ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА СОЦИАЛНИТЕ РАБОТНИЦИ В АГЕНЦИЯТА ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

[4] Резултати от проучване по проект „Тенденции и предизвикателства пред развитието на професията „Социална работа“. ТУ-Габрово, 2015.

[5] Резултати от проучване сред потребители на кадри в социалната сфера. ТУ-Габрово, катедра „Социални и стопански науки“, 2013.

[6] <http://www.jobhow.org/7.html>

### **За контакти:**

Доц. д-р Иванка Велева Стоянова - Тодорова, Катедра „Социални и стопански науки“, Технически университет – Габрово, тел.: 066 827 327, e-mail: [vantod61@abv.bg](mailto:vantod61@abv.bg)

**Докладът е рецензиран.**